وزارة التعليم العالي
جامعة الجزائر
معهد علم الاجتماع

رسالة لنيل شهادة الماجستير بعنوان :

(اندماج ، وادماج العمال الريفيين فى المنشأة الصناعية الجزائرية)

من اعداد الطالب: السعودي سعد الدين

تحت اشراف: السيدة شولي كلودين

ديسمبر 1985

الاهــــــــداء

الــى من يسعدهم أن يــــروا ابنهم يرتقــــى

معالي العلم والمعرفـــة

الــــى أبــــي وأمـــــي واخـــــوتي

والــى أعز زميــــل في الدراســة " ليتيم عثمـــان "

- كلمة شكر وتقدير

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى استاذتنا المحترمة السيدة " سولى " التى أشرفت على انهاء بحثنا هذا والتى تعاطفت معنا بشكل ديمقراطى ، ولم تبخل علينا بتوجيهاتها القيمة ، كما نشكر أستاذنا منير موسى الذى بذل قصارجهده منذ البداية لتحقيق بحثنا هذا

كما نتقدم بشكرنا العميق والخالص الى كل من ساعدنا على اعداد هذه الرسالة من قريب أو بعيد .

الفهـــرس العـــام

الصفحـــة .

مقدمـــة عـامـــة

القسم النظـري(أو الاول)

دراسة نظريـة عـامـة وتاريخية ومقارنة حول اندماج و ادماج العمال الريفيين

القسم التطبيقي أو (الثاني)

الاستقصاء ، أو الدراسة الميدانية

فهـــرس الجـــداول

مقدمة عامة

تمهيد :

لقد عمدت الجزائر بعد حصولها على الاستقلال السياسي الى خلق مجتمع جديد ، يتم التركيز فيه على التنمية في جميع أشكالها ، ومنها تنمية الزراعة (الفلاحة) والصناعة . كما اهتمت الدولة في محاولة رفع مستوى المواطنين المادى ، ومستواهم الكنى ومستواهم الثقافي . لما لذلك من آثار تنعكس على تحقيق التنمية الشاملة في المجتمع الجزائرى في نهاية المطاف .

ولقد نص الميثاق الوطني على اعطاء العمل الفلاحي قمته كالعمل الصناعي حتى لا تكون هناك هوة بينهما يترتب عليها نتائج سلبية على عملية التنمية الشاملة ومما جاء فيه بهذا الصدد :

((سوف تعبأ الوسائل اللزمة ، طبقا لاهداف الثورة الزراعية من أجل تجديد قيمة العمل الفلاحي ، وايجاد الشروط الاقتصادية التي تسمح للريف بأن يشد اليه يد عاملة مختصة ، يرفع مستواها بأستمرار حتى تستفيد من الأنشطة الزراعية، وهذا يعني العمل على أن تكون أفضل العناصر هى التى تخدار دائما الفلاحة لفائدة قطاعات اقتصادية أخرى ، كما يعني العمل على أن تصبح الفلاحة أيضا عمل تقدم ورقى اجتماعي وثقافي وتقني فى الأرياف .)) (1)

ولكننا نلاحظ أن الاهتمام فى عمليات التصنيع والتنمية التى تقوم بها الدول التصنيعية ـ وبضمنها الجزائر ـ للخروج من أطار المجتمع الزراعى ـ الحرفي وأرساء قواعد صناعية تمكنها من التحرر الاقتصادى ، والتحرر السياسي الحق ، لم يوازها اهتمام كاف فى عمليات أخرى مهمة ، كالتحولات والاستجابات والاستعدادات السلوكية والاخلاقية التى تستوجبها عمليات التصنيع ، مما نتج عنه مشاكل عديدة ، اجتماعية وثقافية ومهنية .

---

(1) جبهة التحرير الوطني : الميثاق الوطني . الجزائر . 1976 . ص 14

وبهذا ، أصبح الانسان الجزائرى محل صراع كبير فى توافقه مع القيم والسلوكات الجديدة التى فرضت عليه لانها تتعارض وقيمه وسلوكاته التقليدية .

ولهذا نحاول دراسة هذه المشكلة دراسة سوسيولوجية موضوعية .

أولا — تحديد الموضوع :

تتطلب الحياة الاجتماعية دمج الافراد فى المجتمع الذى يساهمون فى تقدمه وترسيخ أسسه ، ويتمثل اندماج الفرد فى رهطه فى أنه يتقبل ، فى أعماق نفسه الآراء والمشاعر ، والرغبات والعواطف .

ولهذا اهتم السوسيولوجيون فى عملية اندماج الأفراد فى الحياة الاجتماعية بصورة عامة ، وفى الحياة الصناعية بصورة خاصة .

وللأندماج ، طبعا ، أشكال متعددة ، منها أندماج فيئة الأفراد القادمين من العالم الريفى فى الوسط الصناعى ، الذى يتمركز فى المدن والحواضر مما أدى الى ظاهرة انتقال عدد كبير من الريفيين اليها ، ومشكلة اندماجهم فى البيئة الصناعية الجديدة .

ولهذا ، حددنا موضوعنا كالتالى :

(اندماج (وادماج) العمال الريفيين فى المنشأة الصناعية الجزائرية .)
وأجرينا البحث فى مركب الحديد والصلب بمدينة عنابة .

ثانيا — أسباب اختيار الموضوع

أن الأسباب التى دفعتنا الى اختيار هذا الموضوع نستطيع اجمالها فيمايلى :
1— ندرة البحوث والدراسات التى تناولت ادماج واندماج العاملين فى المنشأة الصناعية الجزائرية .

2— أهمية تأثير اندماج وادماج العمال الذين يؤثرون بدورهم فى تحقيق أهداف المنشأة الصناعية .

3ـ ارتفاع نسبة العمال الريفيين في القطاع الصناعي ، وصعوبات اندماجهم واد ماجهم في البيئة الصناعية .

ثالثا ـ الهدف من البحث

أن هدف الدراسة التي قمنا بها يتمثل في تحقيق هدفين أساسيين هما :

1ـ هدف نظري .

2ـ هدف تطبيقي .

1) الهدف النظري :

ويتمثل خصوصا ، في عرض أهم وجهات نظر السوسيولوجيين ، وأهم البحوث والدراسات حول موضوع لاندماج وادماج الريفيين في الوسط الصناعي ، وذلك للتوصل الى نتائج وحقائق علمية ، وكذلك للكشف عن العوامل والوسائل التي تؤدي الى ادماج واندماج العمال في المنشأة الصناعية المدروسة ، مع تقديم بعض الاضافات الجديدة سواء من الناحية النظرية ، أم من الناحية التطبيقية .

2) ـ الهدف التطبيقي :

ويتمثل في تأهلينا للقيام بدراسة ميدانية ، أو استقصائية ، مقرونة ببعض الاقتراحات والتوصيات يمكن أن نستفيد منها اذا ما حصلنا في المستقبل على وظيفة في أحدى المنشآت الصناعية .

رابعا ـ الاشكالية :

يعتبر التصنيع في الدول الآخذة بالتنمية أسرع سبيل الى التقدم المنشود ، لان الصناعة هي الدعامة القوية للكيان الوطني ، وهي القادرة على التطوير الاقتصادي .

ولذلك نجد أن الجزائر ـ كسائر الدول التصنيعية ـ اتخذت سياسة التصنيع كقاعدة أساسية لتحقيق عملية التنمية الشاملة .

ولكن ، عند تطبيق سياسات التصنيع هذه ، وعند الاطلاع على نتائجها برزت ظواهر تعتبر طبيعية في أي بلد يعمل على تحقيق التنمية بواسطة تلك السياسات الصناعية ، نخص بالذكر منها : الهجرة من الريف الى المدينة ونقص اليد العاملة في القطاعات غير الصناعية ، مما يؤدى تكوين فئة من العمال الريفيين يجدون أنفسهم بين وسطين متغايرين : ريفي وحضرى ، وفي صراع بين القيم التقليدية والقيم الجديدة .

وعلى هذا الاساس ، رأينا أن نتعرف على ماهية ظاهرة : الادماج أو الاندماج والمفاهيم المرتبطة بها كالتوافق والتكيف والتلاؤم ، وعلى أهم الوسائل والتدابير العلمية التي تحقق الاندماج بالنسبة للأفراد في المنشأة الصناعية .

حيث أن الفرد في الدول التصنيعية ـ ومنها الجزائر ـ لم يحظ بأهمية كبيرة بالمقارنة مع الاهمية التي أعطيت للتصنيع ، مع أننا نسلم بأن الفرد هو المحرك الاساسي لعملية التنمية .

ولتوضيح كل ما سبق سنحاول طرح بعض التساؤلات التي تبسط الاشكالية وتعمق مفهومها :

1ـ هل يعتبر عدم تفهم قوانين المجتمع الصناعي عاملا يؤدى الى استمرارية العلاقات الأولية ، أو التقليدية ؟

2ـ هل تعتبر هذه العلاقات عائقا لعملية الانتاج ؟

3ـ هل للأصل الاجتماعي تأثير في اندماج وادماج العامل في نظام الحياة الصناعية؟

4ـ هل لخصائص الحياة الريفية وجمعنتها من أثر في العمال الريفيين ، تجعلهم غير قادرين على الاندماج في الحياة الصناعية؟

5ـ ما هو مدى الاندماج كل من الريفيين والحضريين في الحياة الصناعية؟

6ـ ما هو أثر الفروقات الفردية في مدى تقبل العامل الجزائري للتحاولات التكنولوجية؟

7ـ هل للمؤسسات السياسية والثقافية دور في مساعدة العمال الريفيين على الاندماج في الحياة الصناعية؟

8- هل للتدريب على أساليب العمل الصناعى والخبرة بها تأثير فى اندماج العمال الريفيين فى المنشآة الصناعيـة؟

9- هل يعود انتقال العمال من الريف الى المدنية الى صعوبة ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية والبيئيـة ؟

10 - هل يعود هذا الانتقال الى عدم التكافؤ وعدم العدالة فى شروط العمل والامتيازات بين العمال الزراعيين والعمال الصناعيين ؟

11 - ما هى أهم التدابير والوسائل والطرق التى تتخذها المنشأة الجزائرية لادماج العامـل ؟

خامسـا - الافتراضـات

استعملناه هنا كلمة افتراض Suppositon بدلا من كلمة فرضية أو فرض Hepothese لان الفرضية تحتاج الى اجراء تجارب ، واعادة طرح الاستجواب على المبحوثين Panel وهو أمر متعذر فى مثل دراستنا هذه . .

ومن التساؤلات السابقة أمكننا الخروج بالافتراضات التالية:

1) أن المستوى التعليمى يحدد بدرجة كبيرة اندماج العمال الريفين للمنشـأة الصناعيـة .

2- أن الوسائل والطرق التى تستخدمها المنشأة الصناعية الجزائرية لادماج واندماج العمال الريفين الجزائريين بها غير ناجحة .

سادسا : طرائق البحث

أن أى دراسة (علمية) سوسيولوجية تفترض على الباحث أن يعتمد فى جمعه للبيانات على أسس علمية ، ويستخدم طرئق ونهوجا علمية ، وقد اعتمدنا فى دراستنا هذه على الطرائق والنهوج الاتية :

1) ـ طريقة الملاحظـة المباشـــرة: هى ملاحظة الباحث الشخصية للميدان الذى يقوم بدراسته حتى لا يقع فى تأويلات واستنتاجات بعيدة عن الواقع المدروس، ويبتعد عن التقديرات الذاتية لأنها توهن البحث وتضعفه، فهى أساس كل بحث علمى اجتماعى وهى الاداة الاولى لجمع البيانات..

وطبقا لما سبق، استعملنا الملاحظة المباشرة كأداة استطلاعية مباشرة لجمـــع البيانات من الميدان، بحيث تمكننا من ملاحظة مختلف العمليات الانتاجية فى القســـم التابع للمنشأة الذى أجرينا فيه البحـــث، وتمكننا كذلك فى التعرف على أقسام المنشأة المختلفة وملاحظة العمال أثناء قيامهم بعملهم، وتسجيل كل ما يخص بحثنا هـــذا.

2) ـ طريقة الملاحظـــة غـــير المباشرة: التى تقوم على مراجعة الوثائق والتقاريـــر والسجلات التى لها علاقة وصلة بموضوع بحثنا هذا والاطلاع على كل ما كتب عن هـــذه الظاهرة من قبل.

3) ـ الطريقة التاريخيـــــــة: التى تقتضى أن ندرس تطور الظاهرة المدروســـة منذ نشأتها، والاشكال التى اتخذتها منذ ظهورها وحتى أيامنا هذه.

4) الطريقـــة المقارنـــة: كما استخدمنا الطريقة المقارنة لنقارن بين هذه الظاهـــرة فى الجزائر وفى بعض البلدان الصناعيـــة الرأسماليـــة، وبعض البلدان الصناعيـــــة الاشتراكيـــة، وبعض البلدان التصنيعيـــة.

5) ـطريقة ونموذج الاستقصـــاء:

ويقصد بالاستقصاء تلك المحاولة المنظمة للحصول على معلومات من جمهور معـين أو عينة معينـــة منه وذلك عن طريق استخدام الاستجواب، والمقابلة، اذن الوظيفـــة الاساسيـــة للأستقصاء هى توفير المعلومات حول موقف معين، أو جماعة، أو مجتمـــــع. (1)

وأنطلاقا من التعريف السابق للاستقصاء استخدمنا طريقته ونموذجه للحصول على بيانات ومعلومات متعلقة بالجوانب الهامة لعملية الاندماج فى المنشأة، وخاصة فيمـــا

---

1) راجع محمد الجوهرى وآخريـــن: دراسة علم الاجتماع. القاهـــرة. دار المعارف. الطبع 2 ـ 1975. ص 67.

يتعلق بعوامله وطرقه وطبيعته ، وآثاره على سير المنشأة التي أجري بها البحث ، وسوف نتعرض في مطلع القسم التطبيقي ، لطريقة الاقتصاء التي استعملناها .

نهوج الاستقصاء: أما نهوج الاستقصاء التي استخدمناها فهي :

ا ـ الاستجواب:

استخدمنا الاستجواب كأداة أساسية ورئيسية ـ بجانب الأدوات الأخرى المساعدة ـ لقياس مدى صحة الافتراضات التي انطلق منها البحث ، وحتى نعمق هذه الدراسة ونستكمل المعلومات البيانية اللازمة لها ، أفردنا استمارة بحث خاصة بأفراد العينة ، ولقد احتوى استجوابنا على أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة ، وذلك طبعا حسب المعلومات التي نريد الحصول عليها .

وقد قسمنا استجوابنا الى عدة أبواب كالتالي :

1 ـ بيانات شخصية: وتضم الجنس ، السن ، والحالة المدنية الخ . . . .

2 ـ بيانات حول مشاركة العمال في نشاطات المنشأة: وخاصة ، النقابة ، خلية الحزب التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، المشاركة في الرحلات ، ارسال الاطفال الى المخيمات الصيفية .

3 ـ بيانات حول العمل وعلاقات العامل : وتدور خاصة حول نوع العمل وعلاقات العامل برؤسائه وزملائه بالمنشأة .

4 ـ بيانات حول وسائل وطرق الادماج والاندماج : وتتمحور خاصة حول السكن النقل الطب ، التغذية ، الترقية الخ . . . . .

5 ـ بيانات حول آراء العمال عن الاندماج بمنشأتهم وتتركز خاصة حول حالتهم المعيشية بالنسبة للماضي والحاضر ، والوسائل التي تعد مهمة في نظرهم بتحقيق اندماجهم بالمنشأة .

وتجدون في نهاية البحث نموذجا عن هذا الاستجواب .

ب ـ المقابلـــة غـــير المنظمة :

أن الهدف الرئيسي لاستخدام السوسيولوجيين لهذه الطريقة هو جمع البيانات والحقائق عن الظاهرة موضوع الدراسة ، مباشرة من المبحوثين .

وعليه تقابلنا مع مسؤولين من المنشأة للحصول على معلومات تتعلق بالمنشأة نفسها وبالعمال ، لمعرفة عددهم ، وتاريخ التحاقهم بالعمل ، وظروف عملهم الاجتماعيـة والاقتصادية ، والعلاقات السائدة داخل المنشأة .

جـ ـ العيـنــــة :

نظرا لكثرة عدد العمال الذين تضمهم الشركة الوطنية للحديد والصلب (مركب الحجار) بعنابـــة البالغ 18 000 عامل ، فقد لجأنا الى نهج العينة ، لنختار عينة تمثيليـة من حيث الكم والكيف ، وسنعود في بداية القسم التطبيقي الى عرض كيفيـــة اختيارها وأهم المشاكل والصعوبات التي واجهتنا عند ذلك الأختيار .

د ـ الاحصاءات :

واستخدمنا النهج الاحصائي وذلك لما تتطلبه الدراسة العلمية من الاعتماد على الأرقـام والنسب المئويـة وربطـها ببعضها ، وترجمتها في شكل نتائج علميـــة من الممكن تعميمها .

سابعـــا : خطـــوات البحـــث :

اتبعنا في بحثنا هذا خطوتين تتطلبها كل دراسة علمية احاطية ، وهمـــا الخطوة النظرية والخطوة التطبيقية .

ا ـ الخطوة النظريـــة : طالما أن كل دراسة علمية لا بد لها أن تقوم على مجموعـــة من المفاهيم ، فقد خصصنا هذه الخطوة لتكون مدخلا نظريا ، تعرضنا فيه لمختلف الآراء والتحاليل والنظريات المتصلة بموضوع البحث .

وقد احتوى موضوع بحثنا على الفصول النظرية التاليـــــة:

الفصـــل الاول : وتعرضنا فيه لتعاريف الاندماج أو الادماج ، والتعرف على أشكالـــه وطرقـــه العامة والخاصـــة .

الفصـــل الثانـي : وتعرضنا فيه لمختلف الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضـــوع بحثنا .

الفصل الثالث: وتعرضنا فيـــه لهجرة العمال الريفيين الى المدن الصناعيـــــة وأنواعـــــهم وخصائصـــهم العامـــة ، ومشكل اندماجـــهم في البيئة الصناعية .

الفصـــل الرابـــع : وقمنا من خلالـــه بدراســـة تاريخيـــة ومقارنـــة للادماج واندمـــاج العمال الريفيين في كل من المنشأة الصناعية الرأسماليـــة والمنشأة الصناعية الاشتراكية .

الفصـــل الخامـــس: وهو الاخـــير وتعرضنا فيه الى استراتيجية التنمية في الجزائـــر: التصنـــيع ـ الزراعـــة وتطور وتنظـــيم المنشأة الصناعية الجزائرية ، وأهم الوسائـــل والطـــرق المستخدمة فيها لادماج العمال الريفيين .

ب ـ الخطـــوة التطبيقـــــية:

وفيها قمنا بأجراء الاستقصاء في المنشأة الوطنية للحديد والصلب الحجار بعنابة ـ لالقاء مزيد من الضوء عن الموضوع الذى أردنا بحثه ، وذلك عن طريق الوصف ، والتصنيف الدقيق للبيانات التي حصلنا عليـــها من أفراد العينة كما لجأنا الى تفريغها وتحليلها بهدف جمع الحقائق والنتائج واستخلاص دلالتها طبقا لاهداف الدراسة .

خاتمـــــــــــة

أنهينا بحثنا بخاتمة عامة أبرزنا فيها النتائج النهائية التي توصلنا اليها وبناءا على هذه النتائج قد منـــا جملـــة من التوصيـــات والاقتراحـــات التي نأمل أن تكـــون حلولا مرضيـــــة لهذه المشكلـــــة ، بالاضافة الى عرض موقفنا النظري منها .

ثامنـــا : الصعوبات التي اعترضتنا أثناء البحـــث:

تثير الدراسة السوسيولوجيــة صعوبات متعددة ، خصوصا اذا كانت الدراسة متعلقة بموضوع حديث لم يحظ بالدراسة من قبل مثل موضوع بحثنا (اندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الجزائريــة) ، وأهم الصعوبات التي واجهتنا هي كالتالي :

1 ـ قلــة الدراسات الميدانيــة حول موضوع الاندماج وخاصة في الجزائر .
2 ـ قلة المصادر العربيـــة التي تعرضت لموضوع الاندماج والادماج سواء أكان عماليا أم لا .
3 ـ صعوبة الترجمــــة من الكتب الفرنسيــة .
4 ـ [illegible]
من [illegible] .

القسم النظري (أو الأول)

دراسة نظرية عامة ، تاريخية ومقارنة حول الاندماج والادماج

الفصـــــــل الاول

نحاول في هذا الفصل تعريف الاندماج ، أو الادماج ، والتعرف على أشكالـه وطرقـه العامـة والخاصــــة .

أولا ـ تعريف الاندماج أو الادماج : هناك تعريفان للاندماج أو الادماج ، تعريـف لغوي أو اشتقاقـي وتعريف علمـي :

ا ـ التعريف اللغوي أو الاشتقاقي : كلمة اندماج ، أو ادماج ، العربيـة معادلـــة لكلمـة الفرنسيـة ، أو الانكليزيـة وتتخذ نفس المعنى في كل منـهما .

1ـ التعريف الاشتقاقـي العربـي : اذا عدنا الى بعض قواميس اللغة العربيـة لاحظنا أنها جميعا ، متفقة على المعنى الاشتقاقـي لكلمـة اندماج ، أودمـج .

أـ فمثـــلا ـ يقول فؤاد أفـرام البستانـي في مادة دمج :((دمـج دمـوجا ، واندمـج وأدمـج في الشـيء دخـل فيـه . (دمج الأمـر) استقـام ـ (دمجـه) في الشيء أدخلـه فيـه (أدمـج) الشيء فـي الثـوب : لفـه فيـه)) (1)

بـ ويقول جبران مسعود في مـادة دمج : ((دمج الشـيء في الشـيء: دخـل فيـه واستحكـم .)) (2)

جـ ويقول أحمد رضـا في نفس المادة: ((دمج دموجا في الشيء : دخـل وأستحكـم فيـه والتـأم ، فـهو دامج ، دمج أمرهم : صلح والتـأم .)) (3) .

ـ ويقول نفس المؤلف في مادة الاندمـاج : ((اندمج في الشـيء : دخـل والتـأم (للمطاوعـة) .)) (4)

فالاندماج أو دمـج ، أو الادمـاج يعني ، اشتقاقيا ، دخول (أو ادخال) شـيء فـي شـيء آخـر ، أو جـزء في كـل ، والانسجام معه ، أو الالتئام ، أو التلاؤم معـه .

1ـ فؤاد أفـرام البستاني : منجد الطلاب . بيروت . دار المشرق . ط 25 . 1976 . مـادة : دمـج . ص . 206 .

2ـ جبران مسعود : الرائـد بيروت . دار العلم للملايين . ط 5 . 1977 مـادة دمج . ص . 153

3ـ الشيـخ أحمـد رضـا : معجم متن اللغـة . بيروت . دار مكتبة الحياة . المجـلد الثـالث . 1975 . مـادة : دمج .ص . 447 .

4ـ نفـس المرجـع . ص . 447

2ـ التعريـف الاشتقاقـي الفرنسي : كلمـــة Integration الفرنسية مشتقـة من الكلمة اللاتنية Integrary التي تعني : ((أما جدد وأما بجعل الشـيء) تامـا (entier).)) (1)

ـ ويرى بعضهم أن كلمة Integration تعني اشتقاقيا ولغويا : (عمليـة ادخال جـزء في الكـل .)) (2)

وفي هذا المعنى اشتقاقي يقرب من المعنى الاشتقاقي العربي لـهذه الكلمة .

بـ التعريـف العلمـي : هنا يختلـف المؤلفـون على تعريف الادماج اذ يضفي كل منهم عليه معنى مختلفـا ، ونقتصر هنا على ايراد بعض التعاريف من بعض العلوم الانسانيـة والاجتماعية لنستدل على صحـة فكرتنـا هذه . .

1ـ في السيكولوجيـا : يعرف السيكولوجيـون الاندماج أو الادماج بأنـه (سلوك جديد يتناسق مع مجموع سلوكات الشخص (الذات) .)) (3)

2ـ في السيكولوجيا الاجتماعيـة : وتعرف مادلين غـراقيتيز

الاندماج في السيكولوجيا الاجتماعية كمايلي (في داخل رهط ما ، الاندماج يعبر عـن نفسـه بمجموع التفاعـلات بين أعضائـه ، مثيرا لديهم عاطفـة تقمص للرهط وقيمه .)) (4)

3ـ في السوسيولوجيا : هنا عدة تعاريف ، نختار منها العينة التاليـة :

أـ تعريف مادلين غـرافيتز : تعرفـه بقولهـا :((جـزء ، أو رهط داخل فـي كـل (جماعـة اجتماعيـة أكثر اتساعا منه) ، ولكـن بدرجات متـنوعة وبشكل مختلف تبعـا للميادين .)) (5)

---

1) ALAIN BIROU: BOCABULAIRE des services Sociales. Paris. Editions ouvrières. 1966. ART. Integration. P. 145.

2) I.B.D P. 14.

3) Madeline GRAWITZ : Lexcique des Siences Sociales. Paris. Dalloz. 1981. Art. Integration. P. 211.

4) I.B.I.D P. 212.

5) I.B.I.D. P. 212.

أن تعريف مادلين غرافيتز يؤكد على أهمية اندماج الجزء في الكل أو في جماعة إجتماعية أكثر إتساعا منه ، ولكن بدرجات وأشكال مختلفة ومتنوعة تبعا للحالات المختلفة المتحققة في ميادين مختلفة .

2ـ تعريف قاموس فيرتشايلد : ويعرفه قاموس فيرتشايلد بأنه : ((تلك العملية الاجتماعية التي تميل الى أن توفق (توائم) ، وتوحد ، بين وحدات متنوعة ومتصارعة ، علما بأن هذه الوحدات ، يجب أن تكون عناصر لشخصية ، (أو) أفراد (أو) رهوط ، أو تجمعات اجتماعية واسعة .)) (1)

أن تعريف قاموس فيرتشالد هذا يعتبر عاما وشاملا ، لانه يعتبر الاندماج عملية نفسية أو اجتماعية توحد وتؤالف وتوفق بين وحدات متنوعة ومتصارعة ، وأن هذه الوحدات تكون اما في أفراد أو في شخصية ، أو في رهط ، أو في تجمعات اجتماعية واسعة . ولكنه تعريف للتكامل أكثر منه للاندماج ، والدمج والادماج .

ـ مفهومنا : أما نحن فنفهم الاندماج ، والدمج أو الادماج ، في بحثنا هذا ، كمايلي :

الاندماج عبارة عن : تلاؤم أو تكيف الفرد ، أو الأفراد ، بشكل واع ومقصود ، وبطرق معينة مع وضع جديد ، سواء أكان هذا الوضع اجتماعيا ، أم اقتصاديا أم مهنيا ، أم سياسيا .

ـ أما الدمج أو الادماج : فهو ملاءمة أو تكييف الفرد أو الأفراد بشكل واع ومقصود ، وبطرق معينة مع وضع جديد تتم (أو يتم) بفضل تدخل الغير سواء أكان فردا أم جماعة ، أم هيئة ، أم منشأة .

ثانيا : علاقة الاندماج ، أو الادماج ببعض المفاهيم :

يستعمل بعض المؤلفين مصطلحات أخرى معادلة للاندماج ، نشير اليها الان لانها سترد معنا في الفصول اللاحقة : ونعني : التلاؤم والتوافق ، والتكيف والتكامل .

---

1) H.P Fairchild (Director): Dictionary of Sociologie. N.Y. Philosophical Library. 1944. Art. Integration. P. 1959

1- التلاؤم (أو الملاءمة)

يوحد عدد من المؤلفين بين الاندماج والتلاؤم اذ يعدونا أنهما شئ واحد منظور اليه من وجهتي نظر مختلفتين . (1)

وقد استمد مصطلح التلاؤم في الأصل من البيولوجيا ، حيث كان يعني (توافق الكائن العضوي مع بيئته .) (2)

وأصبح يعني ، في المجال الاجتماعي : (عملية أو نتاج تغيرات عضوية ، أو تغيرات في التنظيم الاجتماعي ، والجماعة ، أو الثقافة تسهم في تحقيق البقاء ، أو استمرارية الوظيفة ، أو انجاز الهدف الذي يسعى اليه الكائن العضوي ، أو الشخصية أو الجماعة ، أو الثقافة .) (3)

2- التوافق :

يرى محمد عاطف غيث أن الوافق ، بالمعنى العام ، يعني (العملية التي يلجأ اليها الكائن العضوي ، أو الشخصية ليتمكن من الدخول في علاقة توازن وانسجام مع البيئة ، مع ضرورة توفر الشروط لتحقيق هذه العلاقة) (4) - ولكنه مصطلح يعبر به ، بالمعنى الخاص والاجتماعي ، ((عن تلاؤم الانسان مع بيئته الاجتماعية فهو يعبر عن وعي ، وارادة ، وتطلع الى تحقيق أهداف)) (5)

3- التكيف أو التكييف

ويعرفه آلان بيرو بقوله (عملية واعية أم لا (و) التي تقتضي تعديل لأشكال العلاقات القائمة بين الافراد ، أو الرهط كي تجنب التخفيف أو الخوف من التوترات والنزعات .)) (6)

---

1) Voir Paul Foulquié: Vocabulaire des Siences Sociales. P.U.F.Paris. 1978. Art. Integration. P. 187.

2) راجع محمد عاطف غيث وأخرين : قاموس علم الاجتماع . القاهرة . الهيئة المصرية العامة . 1979/ . مادة تلاؤم . ص . 17

3) نفس المرجع السابق . ص . 17 .

4) نفس المرجع السابق . مادة توافق . ص . 18 .

5) نفس المرجع السابق . ص . 18 .

6) آلان بيرو : المرجع المذكور سابقا . ص . 07 .

أما بارك Barker وبرجس Birges فقد عرفاه على أنه قاعدة التنظيم الاجتماعي . (1)

4ـ التكامل : ويستعمل جميع المؤلفين المصريين مصطلح تكامل كمعادل لمصطلح اندماج ، أو ادماج Integration . علما بأن استعمال التكامل يصح ، خاصة في مجالي الشخصية ، والاقتصاد ، ولا يصح في أغلب الحالات على مجالات الجماعة ، أو المجتمع ، والصناعة ، والمهنة ، والسياسة . لان التكامل يعني (ترابط أجزاء الكائن الحي ، أو ترابط أجزاء المجتمع أي توقف بعضها على البعض) (2)

ولهذا ، لا يجوز الخلط بينه وبين الاندماج . ومهما يكن الأمر ، لقد أشرنا الى هذه المصطلحات وعلاقتها بالاندماج ، لانها سترد معنا في بعض النصوص التي نستمدها من بعض المؤلفين الفرنسين ، والمصريين ، وغيرهم ، ولهذا ننبه منذ الان الى وجوب فهمها كمرادفات للاندماج أو الدمج ، أو الادماج .

ثالثا : أشكال الاندماج أو الادماج : يتخذ الاندماج في المجتمع أشكل عديدة ، نذكر هنا ، أهمها :

اـ الاندماج الاجتماعي : أن الحياة الاجتماعية تتطلب ، دمج كل الأفراد الموجودين داخل المجموعات ، التي تساهم في ترسيخ أسس المجتمع ، بواسطة علاقتهم الاجتماعية . ولذلك فأن اندماج الفرد في رهطه ، أو جماعته يتمثل في أنه يتقبل في أعماق نفسه الاراء ، والمشاعر ، والرغبات والاحباطات ، والعواطف ، و الاحقاد ، الموجودة في رهطه هذا ، أو جماعته هذه . (3)

ويتم ذلك الاندماج عن طريق المؤسسات الاجتماعية (عائلة) ، منشأة ، مدرسة الخ ......) التي لها طرقها الخاصة لتوحيد مجموع الافراد ، ودمجهم في الحياة الاجتماعية وذلك بتوزيع السلطة ، والأدوار والوظائف ، وبالتضامن وأنماط المشاركة ، بحيث يندمجون مع أعمالهم في تضامن عام . (4)

---

1) راجع نفس المرجع السابق . ص . 17 .

2) أحمد زكي بدوى : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية . بيروت . مكتبة لبنان . ط 2 . 1982 . مادة تكامل . ص . 221 .

3) Voir P. Virton : Les dynamismes Sociaux. Tome II. Editions ouvrières. Paris. 1966. P.P 64 - 66.

4) Voir Alain Birou: Op-Cit. P. 146

أ ـ ويعرف قاموس ابراهيم مذكور التكامل (أى الاندماج) الاجتماعى بأنه (تكيف الجماعات ، والأفراد بطريقة تؤدى الى تكوين مجتمع منظم وبحيث تؤدى هذه الجماعات ، أو هؤلاء الأفراد أوجه النشاط الذى ينصرفون اليه بأقل قدر من التوتر ، أو النزاع .) (1)

2 ـ ويعرفه قاموس فيرتشايلد بأنه : ((عملية تنسيق بين مختلف الطبقات ، والرهوط الاثنية (القومية) أوعناصر أخرى منوعة من المجتمع ، داخل كل موحد .)) (2)

3 ـ ويعرف آلان بيرو الاندماج داخل الرهط بأنه (مجموع الظواهر المتفاعلة ، التى تثير تكيفا ، وتوافقا متبادلين وتؤدى ، على هذه الصورة بكل عضو الى وعى لوحدته مع الرهط .) (3)

ب ـ الاندماج السياسى : باعتبار أن الدولة هى الاساس ، فى عملية الاندماج السياسى ، بمحاولاتها دمج الأفراد فيها ، وجعلهم يؤمنون بقوانينها ، ومبادئها وايديولوجيتها ، ويتم ذلك عن طريق الحزب ، والنقابة ، ووسائل الاعلام .

ـ الحزب : وهو الجهاز الذى يقوم بنشر أفكار ، وايديولوجية الدولة ، وتبليغها للأفراد ، عن طريق لجانه ، الموجودة فى كل مؤسساتها ، ومنظماتها ، وهيأتها سواء فى المدن أو فى القرى أو فى الأحياء فتبين هذه اللجان ، دور الحزب فى بناء الامة وما يقوم به من مهام ، وما يخططه من مشاريع فى الميادين المختلفة سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو الصحية ، أو الأخلاقية أو فى مجال الصناعية أو الفلاحة ، وكيف أن الأفراد لابد أن يؤمنوا بأيديولوجية هذا الحزب ، ويدافعون عنها بمشاكتهم فى عملية البناء ، كل واحد فى عمله فى تربية أبناءهم ، حيث أن الحزب يوفر لهم ، العدالة الاجتماعية ويقضى على الاستغلال والفروقات الطبقية .

ـ النقابة : وينحصرعملها خصوصا فى توعية العمال ، بنشر مبادئ الحزب وأفكاره ، ودمجهم فيه ، بحثهم على الصرامة فى العمل بتحقيق الانتاج ويتم ذلك عن طريق عقد أعضائها لاجتماعات لهم وتنظيم محاضرات ولقاءات لمناقشة مشاكلهم فى ميدان المهنة بالتحكم فى الالة ، واعطائهم فرص التدريب عليها وتعليمهم قوانين الأمن ، واحترام الوقت ، وفى الميدان الاجتماعى بحل مشاكلهم العائلية ، وبتعليم أبنائهم ، والسهر على التحاقهم بالمدارس وبالمحافظة على صحتهم .

---

1) ابراهيم مذكور : معجم العلوم الاجتماعية . الهيئة المصرية العامة للكتاب . القاهرة . 1975 . ص . 774 .

2) H.P Fairchild : Op-Cit P. 284.

3) Alain Birou : Op-Cit. P. 145.

3ـ وسائل الاعلام : وهى عبارة عن الصحف ، والمجلات ، والإذاعة والتلفزة ـ التى تلعب دورا هاما وكبيرا فى دمج الافراد بالدولة ، وذلك بعرضها وتصويرها للأحداث التى تهم الأفراد بلغة بسيطة ، فتعبر عن انشغالتهم وتطرح لهم الحلول ، وتبين لهم مصالحهم من خلال تعرضها للمواضيع المختلفة والتى تعالج فيها ، المشاكل الاجتماعية والصحية والنفسية التى تواجههم .

وعلى هذه الصورة ، تؤثر كل من النقابة والحزب ووسائل الاعلام على دمج الافراد ، والتغيير فى اتجاهاتهم وأفكارهم وقيمهم .

جـ ـ الاندماج الثقافى : تتكون كل ثقافة من مجموعة أنماط اجتماعية يعيش وفقها الأفراد ويفكرون ، وهذه الانماط متصلة بعضها ببعض تمام الاتصال بحيث يتكون من مجموعها (كلٌ) ثقافى مترابط .

ويؤدى فقدان اندماج الأفراد فى ثقافة مجتمعهم أو جماعتهم ، الى الاضطراب ، والفوضى ، والى مشكلات نفسية واجتماعية والى أنواع من الصراع التى قد تحول بين الجماعة وتطورها تطورا سويا . (1)

ويتم اندماج الافراد فى الثقافة عن طريق ، التراث الثقافى الذى يضم عاداتهم ، وأفكارهم واختراعتهم ، وتلعب وسائل الثقافة من كتب ومجلات ومحاضرات ومسرحيات دورا هاما فى دمج أولائك الافراد حتى يصبحوا مؤمنين بثقافتهم يدافعون عنها ، ويشاركون فى نشرها وتطويرها ، وبدورها هى تؤثر عليهم ، فتغير من سلوكاتهم واتجاهاتهم ، وتبلور أفكارهم وترسم لهم مستقبلهم .

---

1) راجع : أحمد زكى بدوى : المرجع المذكور سابقا . ص. 251 .

د ـ الاندماج الصناعي: وهو موضوع بحثنا . ولهذا ، نلح عليه بعض الشئ .

كان الانسان حتى الثورة الصناعية مشروطا بالارض ، فالافراد كانوا منذ مجيئهم داخل القرية ، في اطار حياتي طبيعي ، يعيشون تقريبا ، في دائرة مغلقة المبادلات محدودة بمنطقة جغرافية ضيقة ، والاعمال الزراعية تجري حسب نظام بطيئ تابع للطقس. والدين يعطي تقديسا كبيرا للأرض ، مما أدى الى خلق بناء اجتماعي منسجم مع عالم المحيط ، وتماسك اجتماعي ، والتحام مصالح الأفراد والجماعات في اطار وسط متوازن من حيث العادات ، والمفاهيم المرتبطة بالحياة .

والقرية (أو الريف) كانت مركز العادات المحلية المنجزة ببطئ ، ونشاطات الريفيين ـ من تقليد يين وتجار ـ كانت متنوعة ومشتركة بينهم وتمارس بوسائل حسب قدراتهم . فبساطة العادات ، والرقابة التي يمارسها الريف ، واحترام الدارج الاجتماعي والتدخل المحدود للدولة ، أدت الى استقرار الهيكل الاجتماعي . وبدخول التطور التقني ، تفككت وحدة الحاية الريفية ، وتغيرت أنماط الحياة ، فأدخال المحراث والمغزل والآلة أدى الى انتقال الانسانية من مرحلة الزراعة الى مرحلة الصناعة فوضعت لدى الانسان الوسائل الضخمة التي خلقت اقتصادا (مفتوحا) بواسطة تقنيات مبادلات السوق . فبدأت هجرة الريفيين والحرفيين نحو المدن الجديدة وتكونت بالقرب من المصانع ، التجمعات العمالية الجاهلة لمصيرها ، فأصبحت العلاقات الانسانية الجديدة المتكونة في وسط غير طبيعي تخلق مشكلات حديثة بين العمال فيشعرون بعدم الرضا عن العمل الذي يجردهم عن أنسانيتهم ، ويحرمهم من الاتصال بالطبيعة ويتحول ارتباطات الانسان الى ارتباطات بالاشياء .

فالهجرة الريفية منذ عدة قرون أدت الى خلق انسان جديد : البروليتاري . إنه ليس أجيرا فقط ، بل هو أيضا أجير غير متكيف ومعزول ، هذه العزلة تجعلنا نتساءل لمعرفة هل أن الوسط التقني الجديد مصدر تطور للانسان؟ ويرى البعض من أمثال : بيرو أن الوسط غير الطبيعي يؤدي الى تفكك الانسان . ولكن هناك آخرون مثل سورال يؤكدون أن وجود الوسط الغير الطبيعي هو الشرط الاساسي للتطور ، لأن الانسان يتطور لانه غير متكيف ، اذا إعتبرنا أن كل عدم تكيف مصدر للتطور . (1)

---

1) Voir: Maurice Payet: L'integration de l'ouvrier dans l'Entreprise. Paris. Payot. 1961. P. 10-18.

اذن ، فالانتقال من اقتصاد ريفـــي (يعطي معنى للأشياء والأحياء) الى اقتصاد صناعـــي (يـدور فـي منشأة) طـرح مشكل اندماج العمال الريفيين فـي المنشأة الصناعيـــة .

ويعتبر الفرد مندمجا فـي عملـه ، اذا كان يحـصل من هذا العمل ، خـلافا انفعاليـا لـه أهميتـه ـ واذا كان العمل يعني الشئ الكثير بالنسبة اليـه ، الا أن الاندماج بهذا المعنى يعتبر كميا فقـط . ويمكن النظـر الى الاندماج ، باعتباره يتمثل في ثلاثـة مظاهر: ـ المعنى الذى يرتبط بالعمل ، والشعور بالتوحد مع العمـل أو بالاقتـراب عن العمل ومتضمناتـه ، والدرجـة التي يعتبر عندها بمثابـة الإهتمام الأساســي في الحياة . (1)

رابـــعـــا : الطـرائق العامـة للاندماج والاندمــاج : الجمعنــة .

يعتبر الاندماج في أي ناحية من نواحي المجتمع . جزءا ، أو مظـهرا من الجمعنـة Socialisation . ولذلك ، تكون طرقـه ووسائلـه العامـة ، هـي نفس طـرق ووسائل الجمعنـة . وهنا نعود الى الأستـاذ منير موسى لنقتبس عـنه كامل هذا البحـث .

ا ـ معـنى الجمعنــة : يولد الطفل البشري في مجتمع ما بدويا كان أم متحضرا ولهذا المجتمع تقاليد ، ، وأعرافـه ومعاييره وقـيمه ومثلـه الاعلى في التفكـير والأخـلاق . وكل طفل مقسـور على أن يتعلم ما يتطلبـه مجتمعه ، وأن يهمـل ما يرفضـه هذا المجتمع ، وأنماط السلوك التي يتعلمها الطفل يجب أن تتحلـــى بصفتين أساسيتين:

1ـ يجب أن ترضـي حاجات الفـرد الاساسيـة .
2ـ يجب أن تكون من تلك السلوكات السويـة التي يرضـى عنها المجتمع .

وإن تهيئـة الفـرد للحياة الإجتماعية تتطلب تعليمه كيف يستطيع أن يوافـق سلوكـه مع متطلبات معايـير المجتمع الذى يعيش فيـه كعضو من أعضائـه . (2)

وبمعنى عام يمكن تعريـف الجمعنـة على أنها: ((العملية التي يصبـح بواسطتها الفـرد عضوا فـعّالا في رهطـه (أو جماعتـه) ، عاملا حسب معاييره ومتوافقـا مع عاداته ، وخاضعا لتقاليـد ، ، ومتكيفا مع الاوضـاع الاجتماعيـة التي يتطلب فيها ، وبصورة كافية تسامح الأخريـن ، هذا إن لم يكن إعجابهم .)) (3)

---

1) راجع باركر ، براون وآخرين : علم الاجتماع الصناعي . ترجمة عربيـة . الاسكندرية . منشأة المعارف . 1972 . ص 229 .

2) راجع منير مشابك موسي : المطول في علم الاجتماع . الكتاب الثالث . علم اجتماع التربية . الجزء الاول . 1960 . ص . 27 ـ 28 .

3) نقلاعن نفس المصدر السابق . ص. 28 . والتعريف مستمـد من :
J.L Gillin And J. PH. Gillin: Introduction to Sociologie.
N.Y. MAGMILLAN. 1947. P. 561.

ب- مراحل الجمعنة: تجرى هذه العملية في المجتمع، وهي لا تتم إلا داخل علاقات بشرية لأن الطفل لا يستطيع أن يتوصل الى إكتشاف نفسه، وإستقلالها عن الاخرين، ولا يتمكن من التوصل الى إكتساب شخصية إجتماعية الا بوجود الآخرين، الذين يحيطون به. ففي اشتراكه مع الأخرين، يقلدهم وبمقارنته لحركاتهم وحركاته يكتشف فرقا ما.

1- مرحلة الطفولة في الأسرة:

يبدأ الطفل حياته في الأسرة، وتقوم أول علاقاته الاجتماعية مع أبويه وهنا يتعلم من أهله في الطفولة الأولى كيف يتصرف، وكيف يتكلم وكيف يكون نظيفا وكيف يحترم الأخرين. ويلعب هنا القصر دوره في اكتساب العادات الصالحة وكلما كبر الطفل خفت طريقة القصر، وحلت محلها طريقة التقليدى والايحاء. اذ يبدأ الطفل بتقليد أهله وبالتأثير بأيحاءهم، وهكذا تعمق تجربته الإجتماعية أكثر فأكثر. وأن التفاعل الذى يتم بين الطفل والاطفال الأخرين داخل الأسرة، يجب أن يعتبر كعامل فعّال في عملية الاندماج الاجتماعي.

2- مرحلة الطفولة في رهوط اللعب:

وعند ما يتمكن الطفل من مغادرة البيت، واللعب مع أقرانه، تحصل له عندئذ تجربة أخرى عميقة الأثر في تكوين شخصيته وتآلفه مع البيئة الاجتماعية. فبإحتكاكه بأطفال مختلفين ويلعبه معهم يتعلم طرق التآلف مع الأخرين إذ يتعلم كيف يخضع لهم أو يخضعهم له. ومن هنا يمارس السيطرة أو الخضوع، ويتعلم القيادة أو الانقياد، كما يتعلم التعاون والتآزر والنظام..

3- مرحلة الطفولة في المدرسة والمجتمع:

واذا تمكن الطفل من دخول المدرسة فإنه يتعرض لتجربة أعمق من ذى قبل. اذ يحتك بأطفال آخرين وبأشخاص راشدين بيدهم سلطة قوية ويتبادل وإياهم التأثير في جو يسوده النظام والاخلاق والعلم. وهنا يجب على الطفل أن يتعلم كيف يؤلف أفعاله وألفاظه وأفكاره مع ما يتطلبه الأخرين منه من سلوك إجتماعي ومواقف مختلفة.

وهنا تتعقد تجربته الاجتماعية لانه يعيش في عالم أعقد إجتماعيا من عالم الاسرة ، ولذا تغني تجربته الإجتماعية ، وكلما تقدم نمو الطفل زاد إحتكاكه بالعالم الإجتماعي خارج الأسرة والمدرسة . وهكذا يدخل في حياته راشدون مختلفون ممن يعيشون في مجتمعه ، فهناك الجيران (بلهجاتهم) المختلفة وأفكارهم المتنوعة ، وثيابهم ذات الاذواق المميزة . وتفتح أمامه آفاق جديدة عندما يبدأ بالقراءة أو بسماع من يقرأ له ، عندئذ تنكشف له أفكار جديدة وسلوكات مختلفة يطالعها في القصص الشائقة فتجذب انتباهه . وهكذا يكتسب عاداته ويتقبل المثل الجارية في مجتمعه وبهذا يندمج إجتماعيا .

4 - مرحلة المراهقة :

وتظهر بحلول المراهقة أزمة تقتضي منه تلاؤما جديدا مع الحياة فتعرض مخاوف وآمال ، وأنفعالات غريبة بالنسبة لتجربته السابقة . وتظهر أنواع من العادات غير المألوفة بالنسبة إليه يجب أن تتشكل ، وينفتح أمامه عالم إجتماعي واسع مليئ بالعلاقات الاجتماعية عليه أن يندمج فيه ، كما يجب أن يتعلم أشياء كثيرة تتعلق بالعائلة والجنس والمهنة .

5 - مرحلة سن الرشد :

وعندما يتزوج يواجه سلسلة أخرى من السلوكات الجديدة . فالحياة مع (رفيق أو رفيقة العمر) تقتضي مبادلة الحب ، والتفاهم والاخلاص والتضحية والاناة والتحمل والإحترام .
وإذا أصبح أبا لأطفال يواجه أيضا وضعا جديدا يجب أن يتلاءم معه كأب . فالزوجة والأولادعبارة عن تعاهدات مرتبطة بالثروة . وكلما كبر الأولاد فإن الأبوين يهتمان بنجاحهم ، ويرتبطان بهم لأنهم يريان فيهم أحلامهما التي يجب أن تتحقق في المجتمع الذي ينتميان إليه . ولهذا يتعلمان كيف يلائمان سلوكهما مع مقتضيات الدور الأبوي ، كما يتعلمان العمل مع الأخرين في مسؤوليات واسعة النطاق في العائلة والحياة المدنية .

6 - مرحلة الكهولة والهرم :

وبعد هذا تنتهي غالبا عملية الجمعنة ، لان عادات وسلوكات وطباع الإنسان تكون قد تشكلت ورسخت ويصبح من العسير تعديلها حسب مقتضيات الظروف الإجتماعية الجديدة . ويتجلى هذا التحجر في الشيخوخة اذ يظهر عدم التلاؤم مع الواقع جليا .

ولكن قد نجد من يشذون على هذا ، وهؤلاء قلة إذ أن عملية الإندماج الاجتماعي تستمر عند بعض الافراد حتى نهاية حياتهم .

وبهذه الطرق يتوصل الفرد لان يندمج اجتماعيا ، أو أن يتلاءم مع شروط الحياة الاجتماعية . وهكذا يتعلم كيف يتعاون مع أمثاله ، فالبعطاء والأخذ والمحبة والكراهية والتقليد والايحاء وتمثل المثل العليا الموجودة في مجتمعه والقيام بمسؤوليته ، ويشكل مثله العيا في السلوك وعادته في الحياة ، ويصبح جزءا من الحياة الاجتماعية التي تحيط به ، وهكذا يكون الإندماج الإجتماعي عبارة عن تلاؤم من قبل الفرد تلاؤم مع الشروط أو الأوضاع التي يفرضها المجتمع الذي يعيش فيه مفرد أو عضو . (1)

ج ـ طرق ووسائل الجمعنة

لقد رأينا أن عملية الجمعنة عبارة عن عملية تكيف مع البيئة الإجتماعية في سبيل التوصل الى التلاؤم مع التقاليد والعادات والمتطلبات الإجتماعية تتم بواسطة طرق ووسائل هي الآتية :

1ـ التقليد : يتفق جميع المختصين بدراسة هذا البحث على أهمية التقليد في هذه العملية . فتارد ودوركايم وميد وفرويد وكولسي وسواهم وجمهون على أن التقليد يلعب دورا هاما في عملية الاندماج أو التبيؤ الإجتماعي ، اذ يقلد الطفل أهله ، وإخوانه الكبار ومعلميه الراشدين الذين يحترمهم ويفعل ما يفعلون ، ويشعر بلذة عند ما يقلدهم وقد يقلد آليا ، كما يقلد إراديا ، فيتقبل ما يرضيه ويطرح ما لا يوافق مزاجه وطبعه وذوقه ، وفي كلا الحالتين يساعد ، هذا التقليد على التكيف والاندماج مع البيئة الإجتماعية .

2ـ التقمص : ومعناه أن الانسان يتقمص شخصية الأب والمعلم والزعيم السياسي أو الزعيم الديني ، والفنان والفيلسوف والعالم . وكل خلل عاطفي يمكن أن يعيق عملية التقمص ، وبالتالي الاندماج الاجتماعي .

3ـ الايحاء : وهو عبارة عن قبول فكرة من طرف فرد ما ، حيث يتأثر اندماج الفرد بالايحاء ، من خلال الشخصيات البارزة في مجتمعه أو خارج مجتمعه .

---

1) راجع نفس المصدر السابق . ص . 28ـ 33 .

4ـ الاهتمام والحاجات والعواطف : يساعد الاهتمام ، والحاجات والعواطف ، والرغبات لدى الفرد أو الافراد على تحقيق إندماجهم الإجتماعي . اذ يهتم الطفل ، أو الراشد بأن يحقق ما يهمه ، يهم مجتمعه وما يرضي حاجته ورغباته وينال به رضا أهله ومعلميه ومربيه ومجتمعه بصورة عامة .

5ـ القسر والترغيب : العقاب والثواب : ويلعب القسر الفردي والاجتماعي دورا هاما في عملية الإندماج الإجتماعي . وقد ألح دوركايم على تأثير القسر الاجتماعي في الأفراد ودفعهم للتخلق والتمسك بعادات وتقاليد وأخلاق المجتمع الذي يعيشون فيه والانصياع لأوامره ، والتقيد بنواهيه .

وقد يكون القسر معنويا وأحيانا ماديا (العقوبة المادية) . ويلجأ الى القسر الأخير في الطفولة الاولى خاصة . وهناك بعض المجتمعات تفضل أن يتم التعلم والتربية على أساس القسر والعقوبة لا على أساس التشجيع ، والاجتذاب والترغيب والمكافأة والثواب ، وتلجأ أغلب المجتمعات الى التقريب بين العقاب والثواب في إتمام عملية الجمعنة .

6ـ المنافسة والتطون : وللمنافسة تأثير قوي في عملية الاندماج ، اذ كثير ما يثير المربون والاهل المنافسة بين الأطفال ليحققوا بعض مثل وأفعال ومعارف يريدون منهم أن يحفظوها لتساعدهم في المستقبل على الاندماج الإجتماعي ، والتلاؤم مع الحياة بصورة عامة . وللتعاون أثر عميق في إتمام هذه العملية أيضا لأن الفرد عند ما يتعاون مع سواه على تحقيق الأهداف الاجتماعية تزداد رغباته في إكتسابها والتلاؤم معها .

7ـ التكرار: تكرار الافعال والافكار والعواطف أمام الطفل يؤثر فيه . وتكرار الطفل لهذه الأفعال والأفكار والعواطف يساعده على حفظها وتمثلها ودمجها في شخصيته ، ويشعر بلذة قصوى خاصة اذا أرضت أهله ومربيه والمجتمع من حوله ورغباته الخاصة أيضا .

8ـ الاقناع : وعند ما يكبر الطفل يستخدم معه الاقناع الذي يعتبر خير وسيلة في تحقيق اندماج إجتماعي صحيح . (1)

---

1) راجع نفس المصدر السابق . ص . 37 ـ 41 .

خامســــــــــا ـ الطـــــرائق أو الطـــــرق الخاصة بالإندمـاج أو الإدمـاج :

تكلمنا فيما سبق ، عـــن الطرق أو الطـــرق العامة للإدمـاج أو الإندماج وتـــعني (الجمعنـــة) ، أما الآن فسنتكلم عن طرائقـــه وسبلـــه ووسـائلـــه الخاصـــة ، والتي لا نلـح عليـها كثـيرا ، بل نكتفي بعرضـها بصفة عامـــة وموجـــزة ، لا ننـا سنـعود اليها بالتفصيل في الفصل الخاص بالإدماج الصناعـــي .

1 ـ الانتقـــاء والتوجيـــه :

إن تقدم الأفـــراد لشغل وظيفة أو لعب دور في أي مجتمع راق يخضعهم لعمليتين أساسيـتين الانتقاء والتوجيـــه . أما العمليـة الأولى (الانتقـاء) فتتم عـــن طريـــق اخضاعـــهم لاختيارات شفوية ، أو كتابيـــة ، تتركز أسئلتـــها حول مستواهـم الثقافـــي والتقـــني ، والسياســـي ، وحول استعداداتـــهم وأمكانيتـــهم الفسيولوجيـة والنفسيـة للقيام بعمـــل مـــا . (1)

أما العمليـة الثانية (التوجيـــه) ، فتخضع لطرق عليمة وفنيـة مدروسـة ومهيـأة مـــن طرف اختصاصيـين ذوي خبرة وتجـــربـــة . (2)

2 ـ التـــربيـة والتعلـــيم : وتبدأ عمليتـــا تربيـة وتعليم الأفـــراد الذيـــن يلعبون أدوارهم في المجتمع ، عن طريق المدارس ، والمراكز المهنية ، والمؤسسات التعليميـة العليـــا التي تزودهم بالعلوم ، والمعارف والتقنيات المختلفـــة ، ليندمجوا مـــع عـــادات ، وقـــيم ومثل المجتمع والجماعـة الـــتي يوجدون ضمنـــها . (3)

3 ـ التكويـــن المـــهني : ويعتبر من أهم الطـــرق السابقـة من حيث شموليتـه للجانبين النظـــري والتطبيقـــي ، وتنظيمه الهادف ، أساسا ، الى أكساب الفرد مهارات ومؤهـــلات جديدة في حياتـــه المهنيـــة ، تساعـــده على زيادة نجوعه الانتاجـي ، وتغيير اتجاهاته نحـــو عملـــه ، وتيسير ترقيتـــه .

وهنـــاك أنواع كثـــيرة من التدريـب سنعود اليها فيما بعد ، لشرحها بالتفصيـــل (4)

---

1) Voir:Maurice Payet: Op.Cit. P.P. 86 - 87.

2) Voir: H. KRIER: Maindoeuvre rurale et developpement industriel. Paris. Organisation Européenne de cooperation Economique. 1961. P.P. 36-37.

3) Voir: " I bid P.P. 43- 44.

4) Voir: I.B.I.D.38-40.

4ـ الحزب والنقابة : تلعب الاحزاب في المجتمعات الراقية دورا فعالا في دمج الافراد في مجتماعتهم عن طريق لجانها المنتشرة في المنشآت ، والمؤسسات والمراكز المختلفة بألقاء المحاضرات وتنظيم الندوات والاجتماعات ، لتوجيه أفكارهم وتصوراتهم نحو تحقيق أهداف الدولة في الميادين المختلفة ، سواء السياسية منها أم الإجتماعية ، أم الإقتصادية .

وتدعم النقابات دور الاحزاب في جعل الأفراد يؤمنون بسياسة الدولة ويدافعون عنها ، ويساهمون في تطبيق برامجها ، والإمتثال لقوانينها وعلى هذه الصورة يتحقق اندماج الافراد ، ويتقمصون مبادئ ومثل الحزب والنقابة والمجتمع (1) .

5ـ الدين والايديولوجيا : يلعب الدين دورا هاما في دمج الأفراد في المجتمع عن طريق تبيين الأخلاق والعادات والتقاليد فيه ، أما الايديولوجيا فتعمل على توحيد نسق أفكار الأفراد داخل المجتمع ، وتدفعهم إلى الإنخراط في منظماته المختلفة ، والدفاع عن مبادئها وبرامجها ، فيشاركون بذلك في تحقيق أهدافها .

6ـ الخدمات الاجتماعية : تقدم المنشآت الحديثة للأفراد العاملين فيها الكثير من الخدمات الاجتماعية المختلفة ، التي تساعد على دمجهم فيها ، وتقمص أوضاعها وأهدافها ، كالسكن الذي يساعدهم على الإستقرار ويبعث فيهم الطمأنينة ويبعد عنهم الخوف ، والنوادي التي ينشطون فيها عند التقائهم ببعضهم وممارسة بعض هواياتهم،كالنوادي الرياضية والثقافية مما يشعرهم بأن مجتمعهم يعبر حقيقة عن طموحاتهم ، ورغباتهم وأهدافهم فيندمجون فيه بسهولة ودون عناء (2) .

سادسا : المظاهر الايجابية للاندماج :

للاندماج مظاهر ايجابية تتجلى في سلوك المندمجين ، وفي الاعمال التي يقومون بها وفي علاقاتهم مع بعضهم البعض ، أو مع غيرهم نقدمها بأيجاز وسنعود اليها بالتفصيل في فصل قدام .

---

1) Voir: I.B.I.D . P.P. 106-107.

2) راجع محمد طلعت عيسي وعدلي سليمان : الخدمة الاجتماعية العمالية . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1963 . ص . 69 .

1- إرتفاع المعنوية: يشعر الافراد فى المجتمع بإعتزاز بالنفس... والقوة والتفاؤل نتيجة ادراكهم لقيمة العمل، واحساسهم أن مجتمعهم يرعاهم ويحميهم من كل الاخطار، والمشاكل التى ممكن أن تتعرضهم.

2- الشعور بالأمن والإستقرار: نتيجة لتلبية مطالبهم واشباع رغباتهم يشعر الأفراد بالأمن المادى والنفسى. فالمهنة تؤمن لهم عيشهم، وعيش أبناءهم، وتبعد عنهم الخوف من المستقبل.

3- نقص التغيب وقلة حوادث العمل: يؤدى اندماج الافراد فى مجتمعهم الى نقص تغيباتهم عن أعمالهم، وقلة حوادث العمل، فتزيد انتاجياتهم، وتحفظ الالات والاجهزة من الفساد، فينمو المجتمع وتتحقق فيه الرفاهية. (1)

7- سابعا: المظاهر السلبية للاندماج الناقص: بما أن لتحقيق اندماج الافراد فى المجتمع مظاهر إيجابية كما أشرنا سابقا، فلنقصه أوعدم تحقيقه سلبيات نوجزها فيمايلى:

1- عدم الإستقرار: ان عدم اندماج الفرد مع مجتمعه سواء فى عمله أو فى علاقاته الإجتماعية أو المهنية، يجعله فى عدم استقرارا دائم، مما ينعكس سلبا على حياته وحياة عائلته.

2- التغيب: كذلك يؤدى نقص الإندماج فى المجتمع للأفراد العاملين فيه الى تغيبهم عن أعمالهم، كلما أتيحت لهم الفرصة مما يؤثر سلبا على حياتهم العملية والإجتماعية، فيضعف دخلهم ولا يستطعون تلبية حاجياتهم الفسيولوجية والاجتماعية.

3- القلق والامراض النفسية: يصيب الأفراد الملل، وفقدان قيمة العمل الذى يقومون به نتيجة عدم اندماجهم فى المجتمع، فتتكون لديهم أمراض نفسية، تدفعهم فى بعض الاحيان إلى إرتكاب الجرائم، واستعمال العنف لحل مشاكلهم وتضعف معنوياتهم، فيصبحون عرضة للخطر.

4- المشاكل المختلفة: يصيب الفرد فى المجتمع مشاكل عديدة نتيجة عدم اندماجه فيه، منها ما هو اجتماعي، وما هو اقتصادي، وما هو مهني. (2)

---

1) راجع محمد بومخلوف: انتقال اليد العاملة الريفية الي الصناعة. الاندماج والاغتراب. الجزائر. معهد علم الاجتماع. الجزائر. 1984. ص. 264-266.
2) راجع نفس المصدر السابق. ص. 266 - 267.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الفصـــل الثـــاني

الدراســـات السابقـــة

كل دراسة تفقد الكثير من قيمتها العلمية، اذا كانت لا تعتمد علي ما سبقها من بحوث، و لا تحاول أن تدخن شيئا من التحسين علي طرائقها و نهوجها و شيئا من الاثراء لا كتشافاتها، فبذلك تتحقق أهداف البحث الاساسية، لان أي بحث يعتبر حلقة من حلقاتها المتكاملة، وجزءا من أجزائها المترابطة. وعلي هذه الصورة سنورد بعض الدراسات حول موضوع بحثنا اندماج أو ادماج للعمال الريفيين في الصناعة سواء أكانت علي المستوى الدولي، أم العربي، أم الجزائري.

أ ـ دراسات علي المستوى الدولي : نظرا لقلة الدراسات المتوفرة لدينا من المستوى الدولي، سنقتصر علي دراسة تمت في فرنسا هي :

1 ـ دراسة مونيك فنسيــن : (Monåque Vincienne) أجريت هذه الدراسة في فرنسا حول حراك الزراع، أي انتقالهم من قراهم الي المدن، و مدى تلاؤمهم مع العمل الصناعي ولقد انطلقت الدراسة من عدة فرضيات تدور حول خمسة مواضيع هي التالية :

1 ـ التحولات التي يخضع لها العمال عند انتقالهم من القرية الي المدينة ناتجة عن تغيير المهنة .

2 ـ العلاقات الاجتماعية تتخذ أشكالا أكثر تعقيدا من خلال تغيير المهنة .

3 ـ دور الشباب في نظام الحراك الجغرافي .

4 ـ تحديد مفهوم المدينة التي يشارك الزراع المهاجرون في بنائها .

5 ـ عدم نهاية مشروع الحراك الجغرافي بالنسبة للعمال الريفيين .

ـ الطرائق المستخدمة في الدراسة : استخدمت مونيك عدة طرائق و نهوج، هي :

1 ـ دراسة الوثائق، هي تحليل اجتماعي، مهني لافراد العينة . عن طريق الجرد الديمغرافي .

2 ـ الاعتماد علي السجل الانتخابي، لتحديد التيارات المهاجرة، سواء أكانت جغرافية أم مهنية .

3 ـ الاستجواب، الذى وجه الي شبان يدرسون في التعليم الابتدائي، و التعليم الثانوى بالمدينة، وكانوا قد مارسوا مهنة من قبل، كما وجه الي مهاجرين راشدين .

4 ـ المقابلات غير الموجهة، (Entrtian Nöm Diréctif)

ـ ملخص نتائج الدراسة : يبرر محتوى نتائج هذه الدراسة الافكار الاساسية الاتية :

1 ـ أدى تحليل الحراك المهني ، والحراك الجغرافي للعمال الريفيين الي طرح تسأولات حول اندماجهم في المدينة والبيئة الحضرية

2 ـ الاندماج في المدينة ، يمكن أن يتم عن طريق العلاقات بين المهاجرين والسكان الحضريين الاصليين ، وعن طريق ما يدور بينهم من مناقشات وأحاديث خارج العمل .

3 ـ تتحدد عوامل اندماج الزرّاع في المدينة بقدر كبير من خلال انتقالهم من التجانس في العمل الزراعي الي التقسيم الاجتماعي في العمل الحضري ، ومن الاستقلالية في الاستثمار الزراعي ، الي الارتباط بالوظائف والافراد في العمل الحضري . (1)

ب ـ دراسات علي المستوى العربي : أجريت في مصر ، وتونس دراسات لها علاقة وثيقة بموضوعنا هذا ، نقتصر علي عرض ثلاثة منها ، هي :

1) ـ دراسة حسن الساعاتي : أجريت هذه الدراسة في مصر ، حول تكيف العمال الريفيين في الاطار الحضري الصناعي وهي عبارة عن نتائج بحث أجرى بين عامي (1957 و 1962) أما طرائق هذه الدراسة فلم نتمكن من الحصول عليها ، لانها لم تذكر في الكتاب الذى نشر هذه الدراسة .

ـ نتائج هذه الدراسة :

1 ـ التغير الحضارى ، عبارة عن نتيجة واضحة للتنمية ، وترداد مظاهره حدة في المجتمعات الصناعية الحديثة ، كما أن لعملية التغير هذا عواقب تمس علاقات الفرد بأسرته وبمجتمعه وبعمله ، كما تمس اتجاهاته وقيمه ، ومختلف أساليب سلوكه وأهدافه في الحياة .

2 ـ للتغيرات نموذج سلوك المهاجرين نتيجة انتقالهم من بيئة ريفية زراعية الي بيئة حضرية صناعية ، آثار خطيرة علي تكيفهم وانتاجهم .

3 ـ عملية تكيف الريفيين مع الحياة الحضرية عملية صعبة ، وتتطلب مدة طويلة وخاصة من الناحية الثقافية .

4 ـ الهجرة من الريف الي المدينة تمد الصناعة بعمال جلهم من الشباب غير المتزوجين .

5 ـ هجرة الريفيين الي المدينة ترتبط ارتباطا وثيقا بعدم رضاهم عن الحياة الريفية من جهة ، وبانجذابهم نحو المدينة لاعتبارات عديدة من جهة أخرى . علما بأن للعامل الاقتصادى والاجرة أثرا بالغا في عملية هجرتهم .

6 ـ يهاجر الريفي بحافز أساسي ، وهو وجود صديق أو قريب أو زميل له هاجر قبله واستقر في المدينة ، يعتقد أنه أصبح ذا خبرة بأحوالها ، ولذا ، نجد القرويين من ذوى الصلات بأفراد المدينة يجدون العمل بسهولة . (2)

---

1) voir: Monique Vincienne : du Village à la Ville. Le Systeme de Mobilété des Agriculteurs. Paris. La Haye. Mouton. 1972.

2) راجع حسن الساعاتي : تكيف العمال الريفيين في الاطار الحضرى الصناعي . القاهرة . المكتبة العامة للطباعة والنشر . 1962 .

2ـ دراسة محمدعلي محمد : وتدور حول التكامل (الاندماج) والاستقرار في العمل ، في مصنع كانت أغلبية عماله من أصل ريفي . ولقد استعانت الدراسة بثلاثة اجراءات أساسية لاكتشاف مدى تكامل (اندماج) العمال ، واستقرارهم في العمل : الأول يوضح تصور العمال لفرص التقدم الوظيفي ، والثاني يكشف عن مدى اقتناع العمال بأن عملهم في التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا لهم ، وعن مدى حبهم الي تغيير عملهم الحالي ، بالانتقال الي تنظيم أخر ، يمكن أن يتيح لهم فرص أوسع للتقدم المهني ، والثالث يكشف عن ارتباط العمال بالتنظيم ، عند المقارنة بين استمرار عضويتهم في التنظيم ، أو رغبتهم في الانتقال لتنظيم جديد مع اقتراح تساوى الاجرة ، وبعض الظروف الاخرى في كل من التنظيمين .

ـ طرائق ونهوج الدراسة : لقد استخدم الباحث عدة طرائق ونهوج لتحقيق اهداف بحثه ، أهمها التالية :

أ ـ النهج الاحصائي : للمقارنة بين مختلف فئات العمال من حيث السن ، والمهن المختلفة .

2 ـ الطريقة التاريخية : لتتبع الظاهرة المدروسة من حيث تطورها ، وخصائصها ، وعوامل تغيرها .

3 ـ الطريقة المقارنة : للمقارنة بين تكامل واستقرار العمال مع التنظيم ، والعناصر التي تأثر في ذلك .

ـ وقد استخدم الباحث عدة نهوج أهمها :

أ ـ نهج الاستجواب : احتوى علي عدد من الاسئلة الموجهة الي العمال للحصول علي الايجابات الضرورية .

ب ـ طريقة الملاحظة المباشرة ونهج المقابلة الحرة : أى ملاحظة للعمال أثناء قيامهم بعملهم ، واجراء مقابلات حرة عن طريق طرح الاسئلة المتضمنة في الاستجواب والحصول علي الاجوبة الممكنة .

ـ نتائج الدراسة : أهم ما في هذه الدراسة الربط بين اجابات العمال عن الاسئلة المحددة ، وبعض الظروف الداخلية الخاصة بهم ، وكذلك بين هذه الاجابات والخبرة المهنية السابقة ، والاصول الريفية الحضرية ، والاستقرار في المجتمع المحلي والمشاركة في البرامج الثقافية التي تستهدف زيادة الوعي السياسي ، وكانت أهم نتائج الدراسة كالتالي :

1 ـ معظم عمال المصنع من أصل ريفي ، وقد وفدوا الي المدينة منذ فترة طويلة ترجع الي بدء انشاء المصنع .

2- أغلبية هؤلاء العمال الريفيين مازالوا يحتفظون بأصولهم الريفية ومحافظين وحدتهم الاقليمية.

3- أكثرية هؤلاء العمال الريفيين مارسوا حرفا يدوية ،مما يعرضهم للاغتراب عن ظروف العمل الروتينية ،والتكنولوجيا الحديثة أكثر من العمال الحضريين .

4- ضعف نسبي في ارتباط العمال ،وعلى الاخص الريفيين منهم ،بالتنظيم بالنظر للاجراءات التي اتخذت على مستوى النسق الاقتصادي في المجتمع بصفة عامة .

3- دراسة أم كلثوم دماك : أجريت هذه الدراسة في تونس ،حول اليد العاملة الصناعية من أصل ريفي ،ومدى ارتباطها بالوسط الاصلي . حيث تركز على أن العامل الريفي عندما يهاجر لا يقطع الصلة نهائيا بواسطة الاصلي بل يتمسك به ،مما يسبب له مشاكل متنوعة ،مهنية ،واجتماعية ،ونفسية .

لم نتمكن من الحصول على طرائق ونهوج هذه الدراسة ،لاننا اطلعنا عليها في كتاب آخر لم يتعرض الا لنتائجها بصفة عامة .

- ملخص لاهم نتائج الدراسة :

1- 85٪ من العمال كانوا في سن متقدمة ،ومتزوجين ،ولديهم أطفال ،ولم يمارسوا مهنة الصناعة من قبل ،و80٪ منهم على اتصال بأوساطهم .
2- يتراوح التغيب لدى العمال الريفيين من 7٪ و 15٪ .
3- نسبة ارتباط العمال الريفيين بالاصل الجغرافي تبلغ 15٪ .
4- لعدم تكيف العمال الريفيين مع العمل الصناعي ،ولعدم اندماجهم فيه أثر سلبي على الانتاج .
5- نسبة الاستقرار في العمل لدى العمال الحضاريين مرتفعة بالمقارنة مع نسبة استقرار العمال الريفيين .
6- عدم التفني في العمل ،وعدم التأهيل ،واحترام القوانين ،سببه عدم الطاعة وعدم التكيف مع العمل الصناعي . (2)

ج - دراسة على المستوى المحلي ،أو الجزائري :

ان معظم الدراسات التي تعرضت لمعالجة موضوع اندماج أو ادماج اليد العاملة الريفية في الصناعة ،أو دراسة مشاكل انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة أغلبها عبارة عن مذكرات نهاية ليسانس تدور حول مواضيع مختلفة مثل : حوادث العمل التغيب التدريب المهني الخ . . . . بينما الدراسات من مستوى دكتوراه الحلقة الثالثة ودكتوراه الدولة أغلبها يناقش خارج الجزائر وخاصة بفرنسا . (3)

1- راجع محمد علي محمد : مجتمع المصنع دراسة في علم الاجتماع . الطبعة الثانية . الهيئة المصرية العامة للكتاب. 1975 .

2) Melle Oum Kaltoum la Maind'oeuvre Industrielle d'origine rurale, Intensité et rôle des Attaches avec le Milieu d'origine Tunis.R.T.S.S N° 64. 1981.

3) Voir: Farouk Bentia : Lalgerie dans les siences sociales (1962-1982) siences Sociales,Revu Trimestrielle, éditeés Sous légide: M.E.S. N° 8 1982. Spéciale Recherche.P.15.

و لا يصلنا وحسب البيبلوغرافيا (1) التي أعدها فاروق بن عطية تبين بأنه ليس هناك بحثا متخصصا تم حول هذا الموضوع، وكل ما استطعنا الحصول عليه هنا بالجزائر أطروحة دكتوراه الحلقة الثالثة لبومخلوف ودكتوراه الدولة لعلي الكنز وشيخي وهما أقربا الي موضوع بحثنا، بالاضافة الي دراسة كل من " فاروق بن عطية" وجورج ميتان George Mitin وسنقوم الآن بعرض لاهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسات و الطرائق المستخدمة فيها و الفروض التي اعتمدت عليها .

1 ـ دراسة محمد بومخلوف : موضوع هذه الدراسة هو : انتقال اليد العاملة الريفية الي الصناعة : الاندماج و الاغتراب .

ـ طرائقها و نهوجها : هي دراسة تجمع بين الطريقة الاستكشافية و الطريقة التحليلية للاطلاع علي واقع التنظيم الصناعي، وتشخيص الظروف الاجتماعية للعمال الريفيين وأهم خصائصهم ومدى مطابقتهم لخصائص التنظيم، لاستنتاج عوامل الاغتراب، وقياس للاندماج و الاغتراب عن طريق المؤشرات المحددة في الدراسة .

اذن فالدراسة لم تأخذ بمنهج واحد، أو نهج واحد، بل بعدة مناهج ونهوج نوجزها في مايلي :

1 ـ الطريقة التاريخية : استخدمها الباحث للكشف عن الظروف التاريخية التي مرت بها اليد العاملة الريفية، والتي شكلت سلوكها وتفكيرها وعاداتها، حيث أن تلك الظروف التاريخية تأخر باستمرار في العمال داخل التنظيم الصناعي .

2 ـ الطريقة التحليلية : استخدمها الباحث للتحليل و تشخيص الظروف الاجتماعية للعمال داخل التنظيم، للوصول الي استنتاجات تفيد في تحديد عوامل الظاهرة وأبعادها

3 ـ الطريقة المقارنة : استخدم للمقارنة بين جماعات البحث التي حددها الدراسة من حيث المقارنات الاحصائية .

4 ـ النهج الاحصائي : استخدمه الباحث خاصة في الجانب التطبيقي، للكشف عن العلاقة بين المتغيرات احصائيا، وتحديد درجة الترابط .

ـ نهوج الدراسة : استخدم الباحث النهوج التالية :

1 ـ الاستجواب : الذي مكن الباحث من الحصول علي البيانات الكمية عن عينة أفراد التنظيم العاملين في الانتاج، وعددهم 139 حالة .

2 ـ المقابلة : التي مكنت الباحث من تطبيق الاستجواب أثناء القيام بالبحث الحقلي .

---

1) Voir: I.B.I.D. P.31-102.

- فـروض الدراسة :

انطلقت الدراسة من فرضيتين عامتين، الاولي تعتبر أن الاندماج والاغتراب مرتبطان بالظروف الداخلية للتنظيم، والثانية تعتبر أن الاندماج مرتبط بالظروف الخارجية للعمال المتعلقة بالهجرة الفردية و ظروفها، وأن لهذه الدراسة جانب تاريخي، وجانب تنموي مرتبط بالتوطين الصناعي .

- ملخص نتائج الدراسة : أهم النتائج التي توصل اليها الباحث هي التالية:

1 - الاندماج مرهون بمدى كفاءة التنظيم في الكشف عن احتياجات عماله وطموحاتهم ومشاكلهم داخلية و خارجية .

2 - الاغتراب يختلف باختلاف الاتجاهات الفكرية وباختلاف المجتمعات التي تتم فيها الدراسة من حيث مراحل تطورها الاقتصادي و الاجتماعي، مع الاخذ بعين الاعتبار المحيط الاجتماعي و الثقافي .

3 - خضوع حركة اليد العاملة الريفية لتخطيط غير مباشر من طرف قوى أجنبية خاصة في البداية، حرمت من المزايا الاجتماعية و الاقتصادية وخاضعة الي الضغط، والاحباط و القهر، وتعرضت للامية و الجهل، وسوء التغذية، وفقدان فرص العمل .

4 - يلعب التوطين الصناعي دورا أساسية في حراك اليد العاملة الريفية، واكسابها طابعا جديدا، وفي خلق حراك عمالي كبير .

5 - للهجرة الفردية تأثير سلبي علي الاستقرار و التغيبي لدى العمال الريفيين .

6 - الهجرة الفردية عامل مشجع علي استقرار العمال الريفيين، تنعكس سلبا علي علاقاتهم و مشاركتهم داخل التنظيم، و تجعلهم غير مطمئنين علي مستقبل أبنائهم و أسرهم .

7 - عدم قدرة الخصائص التعليمية لليد العاملة الريفية سواء المقيمة منها أو غير المقيمة علي تمثل خصائص التنظيم، و التفاعل معه علي مستوى الاتصال المكتوب عبر قنواته الرسمية، وتعويضه عن طريق العلاقات غير الرسمية مثل الهمس، الاشاعة الخ . . (1)

---

1) راجع محمد بومخلوف : انتقال اليدا لعاملة الريفية الي الصناعة : الاندماج والاعتراب . الجزائر . معهد علم الاجتماع . 1984 .

(أطروحة مضروبة علي ألالة الكاتبة)

2 ـ دراسة : علي الكنز وفريد جمال وسعيد شيخي . فانهم أجروا دراسة سوسيولوجية فيما بين (1978 ـ 1982) علي عمال الشركة الوطنية للحديد والصلب ، كان عنوانها (صناعة ومجتمع (Industrie et Société) بمدينة عنابة وهي نفس الشركة التي أجرينا بها دراستنا نحن .

قسمت الدراسة الي ثلاثة أجزاء رئيسية ، اشتمل الجزء الاول بصفة عامة علي لمحة تاريخية ، عن منشأة (مصنع) الحجار ، وتطوره ، وأشتمل الجزء الثاني علي كيفية تنظيمه وسيره ، وأشتمل الجزء الاخير علي تحليل للمشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي يعيش فيها العمال ، وتوضيح الصراعات السياسية والايديولوجية بين العمال والادارة من جهة ، وأجهزة الدولة المراقبة والمسيرة من جهة أخرى .

وقد ساعد في اعداد هذه الدراسة كل من سعيد شيخي وجمال فريد خاصة في ملئ الاستمارات لحوالي 5000 عامل من مختلف الفئات الاجتماعية العمالية المتواجدة بالاقسام التالية : قسم المكوكة Cokerie وقسم الفولاذ بالاكسوجين ، وقسم تصفيف الاسلاك الحديدية والدائرية ، وقسم الانابيب بدون تلحيم ، وقسم الموظفين الاداريين علي مستوى التخطيط والادارة والمالية

ان أهم المسائل المثارة في هذه الدراسة تدور حول التساؤلات التالية :

ـ كيف تم نقل التكنولوجية الحديثة والوسائل التقنية الجديدة من اليابان وفرنسا وأنكلترا الي الجزائر .

ـ كيف أصبحت المنشأة عامل يؤدي الي تفاقم ظاهرة الهجرة الريفية ، وخلق جيش من العمال المغتربين من خلال الظروف الاجتماعية الجديدة والوضع الحضاري الجديد .

ـ كيف تمت بداية تشغيل وانتاج المنشأة للحديد والصلب ، وما هي الخطط التنظيمية الموضوعة في عين المكان ، وأهم اشكال الصراع التي صاحبت تأسيس جماعات العمل بمعايير معينة ، وما هي هذه المعايير؟ وكيف كانت سلوكات وتصرفات تلك الفئات الاجتماعية المختلفة والمتمخضة عن التقسيم الجديد للعمل .

الطرائق المستخدمة في الدراسة :

1 ـ الاستمارة : لقد قام الباحثون بملئ استمارات لحوالي 5000 عامل من مختلف الفيئات العمالية .

2 ـ المقابلة : لقد قضي الباحثون عدة ايام في اجراء المقابلات مع أفراد العينة ، سواء مع العمال بالاسواق أو في بيوتهم القصديرية أو بعض الاطارات و النقابيين ، حول ظروف حياة العمال بالمنشأة . كما تقابل الباحثون مع المسؤولين السياسيين في الولاية و الدائرة ، و الذين لهم علاقة مباشرة بوضع المنشأة من الناحية الادائية و المالية .

ـ سير الانتاج بالمصنع : ان الانتاج في المصنع غير منظم بصفة عامة حسب الدراسة نظرا لاعتماده في التسيير و التخطيط علي فيئة من العمال التقنيين الاجانب و تبعيته في جميع المجالات للخارج نظرا لاحتياجاته الكبيرة من المواد الاولية خاصة الفحم الحجري ، لكن بعد فترة من الزمن بدأ مجمل نظام الانتاج يتكيف تدريجيا مع وضع المنشأة ، باعتماد سياسة جديدة للتسيير و تخزين قطع الغيار و المواد الاولية .

ـ نتائج الدراسة :

لقد توصلت هذه الدراسة الي عدة نتائج حول نقاط متعددة نوجزها فيما يلي :

أ ـ علاقة العامل بالآلة : تمثل ألالات بمصنع الحجار سلسلة تقنية مندمجة في نظام معقد لتحويل و تسيير المواد ، لكن رغم هذه الالات التقنية العصرية لم يتحقق رفع الانتاج ، و ذلك لعدم تكوين و تدريب العمال ، و رفع مستواهم التقني ، بالاضافة الي ظروف حياتهم الصعبة .

علي هذه الصورة أصبحت علاقة العامل بالالات و بالتنظيم الجديد مستحيلة ، اذ لم يستطيع تكوين جماعات عمل متشابهة للتحكم في التقنية الجديدة .

ب ـ مجتمع الحجار مجتمع في صراع : كان الحجار ورشة ، فأصبح ألان مصنع يدور بطاقة انتاجية كبيرة ، و نظام انتاجي متميز ، و تنظيم صناعي جديد لكنه أيضا مجتمعا . بمعني تنظيم اجتماعي لرهوطه الاجتماعية ، و علاقات اجتماعية مرتبطة بتقسيم العمل المتأثرة بالقييم الثقافية ، و طرق التفكير المختلفة .

تعتبر فيئة الشباب العاملين قوة لها تأثرها بالمنشأة ، خاصة في مطالبتها بالقضاء علي ظروف العمل الصعبة ، و الكذب المتمثل في الوعود الشفاهية ، مما أدى الي حدوث عدة اضرابات ، فتوقف الانتاج ، مما تسبب في

حدوث خسائر كبيرة ، فأضطر الاطارات ، و رؤساء الورشات مواصلة العمل لوحدهم فلم يستطيعوا ، فتدخلت أعلي سلطة في الجهة و المتمثلة في شخصية ـ الوالي ـ فلم يتنبهوا اليه ، فهذا الرفض للمناقشة ، وهذا التعبير ، يعبران عن مدى ضعف النقابة ، ووقوعها في صراعات مع العمال و يمنعها من الدفاع عنهم و التعبير عن مطالبهم . (1)

3 ـ دراسة فروق بن عطية :

أجريت هذه الدراسة علي فترة ما بين (1919 ـ 1979) حول سكان الجزائر العاصمة ، وكان عنوانها كالتالي : (الجزائر العاصمة : ركام أم حي) و صدرت سنة 1980 ، و أهم ماتعرضت اليه هذه الدراسة هو عملية التحضر، والمراحل التي مر بها ، و أهم العوامل التي تحكمت فيه، خاصة في تلك الفترة التي تختلف حسب الظروف التي يمر بها كل مجتمع . بالاضافة الي أن الانتقال الي التحضر من طرف المهاجرين من الريف ، غالبا ما يصاحبه القضاء علي معظم العادات و التقاليد للانسجام و التلاؤم مع نمط الحياة الحضرية . و هذا القضاء علي تلك العادات و التقاليد لا يتم بسهولة و لكن عن طريق صراع حاد بين قيم وعادات و تقاليد الريفي ، وقيم وعادات و تقاليد المدينة .

وعلي هذه الصورة في الدراسة توضح ، و تدرس الاندماج بالاستعانة ببعض المؤشرات مثل : الاندماج الاقتصادي ، و الثقافي ، و السياسي بالاعتماد علي نوع السكن ، وخروج المراة للعمل ، و الانحراف . (2)

4 ـ دراسة جورج ميتا :

رغم أن هذه الدراسة تدور حول الميدان الجغرافي و التي عنوانها كالتالي (متيجة : ذهاب المعمرون و المجال الجغرافي) ، الا أنها تهتم بدراسة السكان و حركتهم داخل سهل المتيجة ، و كيفية قدومهم اليه ، سواء للعمل بالزراعة في شكل هجرات موسمية أو دائمة ، ثم كيف تحولت هذه الحركة من الزراعة الي الصناعة بعد توطين المركبات و المنشأت الصناعية به ، و هذا ما يلتقي مع دراساتنا في هذه الجوانب، كما أن الباحث تعرض الي الجوانب التاريخية

1) Ali el Kenz, Djamel Guerid, Said Chikhi: Industrie et Societé. Le cas de La SNS. Algerie. (Avril 1978-Juin 1982);

2) Farouk Ben Atia: Alger: Agregat ou cité :l'intégration citadine de 1919 à 1979.S.N.E.D Reghaia.1980;

لحركة السكان في سهل المتيجة، الذى كان هدفهم الاساسي البحث عن عمل بمزارع المعمرين ، بعد أن سأت أحوالهم الاجتماعية و الاقتصادية بالريف كما قارن الباحث بين الحركة السكانية و الهزات العنيفة التي شهدها سهل المتيجة أثناء ثورة التحرير الوطني ، و السنوات التي تلت الاستقلال مباشرة في هذا المجال . (1)

- <u>تقييم عام :</u>

يتجلى من خلال نتائج الدراسة المقدمة أن هناك ظواهر مشتركة بينها ، نتيجة انتهاج سياسة تنموية متشابهة في ميدان التصنيع ، في كل بلد، و المتمثلة في مشاكل التحديث بصفة عامة و خاصة الهجرة الريفية ، و صعوبة تكيف و اندماج فيئات العمال الريفيين المهاجرين مع الوسط الحياتي الجديد ، و مايترتب عنه من خطورة في الانتاج ، و ارتفاع نسبة حوادث العمل ، و التغيب، و عدم السيطرة و التحكم في التيكنولوجيا الحديثة رغم أن كل دراسة من الدراسات السابقة تختلف باختلاف الباحثين و المجتمعات التي تمت فيها تلك الدراسات ، و ذلك من حيث مراحل تطورها ، الاقتصادى و الاجتماعي و السياسي ، متخذين في الاعتبار المحيط الاجتماعي ، و الثقافي لمجتمع دراساتهم، الذى يؤثر في اندماج العمال مع أساليب التنظيم الصناعي الذى ينتمون اليه . (2)

1) Georges Mutin : La Mitidja : décolonisation et éspace Geographique .O.P.U et Tkkns Paris. 1977.

2) راجع خير الله عصار : من مشكلات الحضارة : استلاب العمال . مجلة الثقافي . العدد 57 . ماى 1980 . ص. 57 . الجزائر .

الفصل الثالث

هجرة العمال الريفيين الى المدن الصناعية ، وانواعهم وخصائصهم العامة

ومشكل اندماجهم في البيئة الصناعية

الفصل الثالث

هجرة العمال الريفيين الى المدن الصناعية ،وأنواعهم وخصائصهم العامة ،ومشكل اندماجهم في البيئة الصناعية.

الهجرة في الريف الى المدن ظاهرة اجتماعية تميز بها الأفراد منذ زمن طويل . ولكننا نركز ،هنا ،على هجرة العمال الريفيين الى المدن الصناعية وما يعترضهم من مشكلات ،أهمها الاندماج في البيئة الصناعية . ونحاول في هذا الفصل أن ندرس ماهية هذه الهجرة ،وأسبابها أو عواملها ،والخصائص العامة للعمال الريفيين للمهاجرين الى المدن الصناعية ،والتغيرات والمشاكل التي يعترضها لها ،وأخيرا طبيعة عملية اندماج العمل الريفين في البيئة الصناعية.

أولا - تعريف الهجرة الريفية في المدن الصناعية :

هناك تعاريف مختلفة الهجرة الريفية ،نقتصر على ايراد التعريفين التاليين :

1- فمثلا ،يعرفها عبد اللطيف بن شنهو بأنها (التخلي التام ،عن كل نشاط زراعي وتغيير المحيط . (1)

2- أما محمود عودة ،فيعرفها بأنها (تغيير سكان الأرياف ،لاقامتهم ،بشكل مؤقت أم دائم ، نحو المناطق الحضرية ،بسبب العمل ،أو تغيير المحيط ،أو لأسباب أخرى. (2)

ثانيا - عوامل ،وأسباب ،هجرة العمال الريفيين الى المدن الاجتماعية.

ان ظاهرة انتقال العمال من الزراعة الى الصناعة ،يعلل بالارتباط بتيارين قويين ،حسبما جاء في البحث الفرنسي سنة 1960 ،بالقرب من 535 عامل من أصل ريفي ،وهي القوى النابذة ،والقوى الجاذبة.

1- عبد اللطيف بن اشنهو: الهجرة الريفية الجزائرية ،والمطبعة التجارية . ساحة أول ماي . الجزائر . 1979 . ص. 4.

2- محمود عودة : (الهجرة الى مدينة القاهرة - دوافعها وأنماطها وآثارها .) في المجلة الاجتماعية القومية . العدد 1. المجلد 11 . القاهرة . 1974. ص. 5.

1 - القوى المبعدة ، أو النابذة ، وتعود الى عدة عوامل ، أهمها :

1ْ - نقص الاجرة أو الدخل .
2ْ - رغبة الرفيين فى الانتقال .
3ْ - صغر الاستثمار العائلى ، وعدم قدرته على تلبية حاجيات الريفيين .
4ْ - فقدان الامكانيات ، التى تمكن العمال الريفيين من تصور مستقبلهم فى الريف .
5ْ - قساوة الاعمال المتواصلة فى الريف .
6ْ - عدم قدرة العمال الريفيين ، من مواصلة الاستثمار ، لسوء حالتهم الصحية .
7ْ - فقدان رؤوس الأموال .
8ْ - الرغبة فى الاستقلالية .

أن كل هذه العوامل تحلل وتؤكد ما اثبتته بحوث أخرى تمت فى فرنسا وهولندا ، وعدة دول أخرى : أن من أهم عوامل الانتقال من الزراعة العامل الاقتصادى ، وعدم كفاية الدخل ، وظروف العمل والحياة الصعبة فى الريف وتظهر بعد ذلك أهمية الاسباب النفسية ، من عدم تنظيم أوقات العمل مما يؤدى الى التعب ، والملل من الاعمال الضخمة ، ونقص الرفاه ، وقذارة المساكن ، ومشاكل تربية أطفالهم ، وكل طول أيام العمل ، التعرض للتقلبات الجوية ، نقص المحصول ، قساوة الأعمال الزراعية ، فقدان الترويح ، فقدان انتظام العمل حسب الفصول ، كل هذه السلبيات تتنوع حسب المناطق الأهلية للريفيين ، ونوعية العمل الممارس ، كما أن مجموع العوامل الاقتصادية ، والسيكولوجية والمهنية تؤدى الى خلق تباين اجتماعى بين الزراعة والنشاطات الاخرى ، يؤثر على فيئات العمال الريفيين . كذلك فأن جميع ملامح العمال الريفيين المهاجرين الى المدن المذكورة ، آنفا ، تجعل عملية تكيفهم مع البيئة الحضرية صعبة ، وعملية اندماجهم فى العمل الصناعى معقدة وصعبة أيضا . (1)

---

1) Voir: H.Krier: Maind'oeuvre rurale et développement Industriel. Paris.O.E.C.E.1961.P.P15-21.

2ـ<u>القوى الجاذبـة لصـالح العمل الصناعـي</u> : ان عوامل الانجذاب نحو العمـل الصناعي تعتبر اقتصاديـة وسيكولوجية في نفس الوقت ،ولكن الاقتصاديـة أكـثر تأثيرا .

1ـ<u>العوامل الاقتصادية</u> : ان الوظائف والاعمال التي توفرها الصناعـة في المدنيـة تؤثـر تأثـيرا كبيرا في انتقال العمال الريفيين نحوهـا أن (البيئة الحضريـة) وتحدد أيضـا قـرار انتقالـهم اليـهـا .

2ـ<u>العوامل السيكولوجيـة</u> : ان جاذبيـة المدينة والعمل الصناعي يعتبران بصفـة عامة من أهم دوافع انتقال الريفيين ،لكنهما ليس دائما الدوافع الاساسيـة ،فهـي سؤال مطـروح على عامل ريفي : (هل كنت منجذبا من طرف نمط الحياة فـي المدينة ؟) فأغلبيـة الاجابات أكـدت عكس ذلك وفي بعض الحالات فأن الانجـذاب يتم بسبب الوضعية القاسيـة لحياة الريـف. (1)

أما حسن الساعاتي فيحصـر عوامل الهجـرة الى المـدن في النقاط التاليـة :

1ـ الرغبـة في الحصول على عمل وأجـرة منتظمـين .

2ـ سوء توزيع الملكيـة الزراعية ،ووجود الاقطاع الزراعي في الريـف.

3ـ وجود الكوارث الطبيعيـة كجفاف الارض والفياضانات في الريـف.

4ـ الهروب من سيـطرة الاهل والتقاليـد والرغبـة في تغيير نمط الحياة الريفيـة .

5ـ ازدهار الصناعات في المدن وارتفاع الأجـور فيـهـا .

6ـ كثرة الملاهي ،وسبل التسليـة والترويح عن النفس في المدينـة .

7ـ تداور المواصلات وامكانية التنقل بسهولة في المدينـة .

8ـ امكانية الترقية والحراك المـهني في المدينة . (2)

ان كل هذه الاسباب مجتمعة أهمية كبيرة في أحداث الهجـرة الريفيـة وهي كما نـرى اما أن تكـون في أساسـها اجتماعية ،أم اقتصادية ،أم مهنيـة وسنعود بعد قليل الى الأسباب الثقافيـة ،والصحية ،والسياسيـة .

---

1) Voir: IBID.P.P.21-27.

2ـ راجع حسن الساعاتي : التصنيع والعمران . الاسكندرية . دار المعارف . 1963 .ص.281.

ثالثـــا ـ أنــواع العمال الريفـــيين المهاجرين الى البيئة الصناعية :

ان ظاهرة هجرة الريفيين الى الصناعة تتطور تطورا سريعا ، خاصة بتجميع المؤسسات التقنيــة ، وتطور وسائل المواصلات التى تسمح بقطع المسافات الطويلة التى تمكنهم من القيام بعملية الذهاب والاياب كل يوم من القرية نحو المدينة ، هذه الظاهرة تولد عنها فيئات جديدة من أفراد العاملين نوضحهم كالتالى :

1 ـ الفلاحـــــون : أغلبيتهم انتقلوا تحت ظروف قاهرة محتمة ، الانتقال حدث حدث بمرارة ، محبتهم للعمل فى الحقل كبيرة ، ورغبتهم الوحيدة رجوعهم يوما مـــا الى وضعيتـــهم وأهم ما يتميزون بـــه مايلــــــى :

1° ـ الانتقال مفروض أكثر منه مختارا ، وهناك القليل من يرغبون فيــه لكنهم مدفوعون دائما تحت ضغط الظروف الاقتصادية والمهنية .

2° ـ الاجتثاث : لمجرد تحول الفلاح الى عامل صناعى يشعر بالاجتثاث سواء علــى مستوى جماعته الأصلية ، أين تصبح مشاركته ضعيفة فى الحيـــاة المحلية ، أم علـى مستوى الجماعة العمالية ، فلا ينخرط فيها وينفر من أفكارهـــا ، ومبادئـــــها فيفقــــد الشعور بالاندماج ويصبح فى عزلة تامة .

3° ـ استمـــرار طابع البيئة الاصليـــة : أنهم كبروا فى الوسط الريفى وعاشوا بــين بــين عائلاتـــهم ، يعرفــون بعضـــــهم البعض. (1)

ان مجموع هذه المميزات للفلاحين المنتقلين الى الصناعة يجعلـــهم يندمجون بصعوبـــة مع الحياة الصناعيــة ، ويتطلب ذلك وقتا طويلا وامكانيات كبـيرة وهنــــاك أيضـــا نــوع آخـــر من الفلاحــــين .

2 ـ العمـــال الزراعيون المستثمـرون لارض صــغيرة : ينتقلون الى الصناعة ، ذهنيتهم مختلفة بالنسبة لفيئات العمال الاخريــن . فـــفى السنين الأول من حياتهم فـــى العمل الصناعى يشعرون بأنهم فلاحون أكثر منهم عمالا صناعيين ، وحلمهم الوحيد فيها هو أن يصبحوا يوما مـــا ملاك ومستثمريــــن (EXPLOITANTS) لقطعة أرض يعملون فيها كأسياد ، فعملهم مقسم بين ذهنية العامل الذى يحب أرضـــه .

---

1) Voir Joseph Rochard: Les Ouvriers Ruraux-Paris. Les Editions Ouvreires 1966.P.22.

فيبحث بكل الوسائل كيف يستطيع تحمل مسؤوليته فى المؤسسة ،وذهنية الاجير لتبعيته للأجر ولرئيسه ،ولتشريح اجتماعى معين انهم لا يواجهون رئيسهم اذا ما أحسوا بالأذى ،ان كبريائهم تمنعهم من التعبير عن مطالبهم (1)

3- العمال الزراعيون :أن الزراعة بالنسبة للفلاح القديم تمثل عملا مرغوبا فيه وليست مهنة أو حرفة فى طريق الاختفاء (2)

حيث أصبحت الفلاحة الان مهنة تقارن بمدخولها النقدى غير الزراعى ولم تعد تعنى العمل فى الأرض فقط ،بل ممارسة مهن أخرى مرتبطة بها مثل تربية الماشية ،لأنها أعمال متكاملة لتحقيق الاستهلاك (3) أن العمال الزراعيين تابعون كليا لرب العمل : تبعية الأجرة ،والسكن ،وبحصولهم على الامتيازات ذات الطابع المادى كشراء الدواء والاعتناء بأطفالهم ،وحل مشاكلهم الصعبة تزداد تبعيتهم لرب العمل . (4)

ان اندماج هذه الفيئة من العمال الزراعيين فى الحياة الصناعية يتم بشكل أسهل وأفضل من اندماج فئة الفلاحين . وذلك لكونهم مارسوا فى السابق العمل المنتظم بساعات محددة وقوانين واضحة وصارمة ،وتعودوا على أساليب وطرق فنية وتقنية متطورة .

العمال الحرفيون : ان الحرف المنزلية ،والتى تحافظ عليها العائلة أدت الى تكوين فيئة من العمال ،اكتسبوا خبرة خاصة وتجربة بأساليب العمل الصناعى ،ويدعمها كثرة الأطفال خاصة الذكور الذين سرعان ما يتعلمون ،حرفة العائلة عن طريق المحاكاة والتعليم ،وبواسطة التلقين ،والتعليم المباشر أيضا ،فمنهم الحدادون ،والخياطون ،والحذاؤون ،الذين ينتقلون الى المدن الصناعية ،لان دخلهم قليل ،أو يريدون التوسع فى التجارة وفتح ورشات كبيرة تمكنهم من تكوين رأسمال كبير . (5)

---

1) Voir: I.B.I.D/ P.P.28.29.

2- راجع محمد الجوهرى وآخرين : دراسات فى علم الاجتماع الريفى والحضرى .ط 3 ، القاهرة ،دار الكتاب للتوزيع . 1979 .ص 182 .

3- راجع : نفس المصدر السابق .ص 311 . 321 .

4) voir: Joseph Rochard: Les ouvriers Ruraux.Paris.Les Editions Ouvreires .1966.P.22

5- راجع : حسن الساعاتى : علم الاجتماع الصناعى ،ط 3 بيروت ،دار النهضة العربية . 1908 .ص 50 .

ونتيجة لطبيعة العمل الممارس من طرف فئة العمال الحرفيين ،واحترامهم لعنصر الزمن ،وجدول وبرنامج محدد بساعات عمل ،وتنظيمهم للانتاج يصبحون أكثر تقبلا وتحقيقا للاندماج في الحياة الصناعية .

<u>رابعا - الخصائص والمميزات العامة للعمال الريفيين المهاجرين الى المدن الصناعية :</u>

يتميز عمال الهجرة الريفية الى المدن الصناعية ،بخصائص ومميزات مختلفة عن العمال الذين هم من أصل حضرى ،وتظهر هذه الاختلافات فى النواحى الاتية :

1 - الملامح الاجتماعية : هناك تمايز بين الحياة الاجتماعية فى الريف والمدينة نورده بايجاز فيمايلى :

1 - <u>شبه عزلة الاسرة فى الريف ،وما يسود بينها من علاقات أولية :</u>

أن أكثر الملامح وضوحا فى الريف هى العزلة النسبية للاسرة وخاصة عزلة الفرد ،أو مجموعة الأفراد ،لدرجة تصبح شبه عزلة العائلة ككل . وتعتبر الأسرة فى المجتمع الريفى المصدر الاساسى لكل أفرادها ،ويكون أفرادها منطوين على أنفسهم ،وتنشأ عن ذلك مسؤ وليته جماعيته ،يكون لرأى الاسرة المقام الأول فى مختلف الأمور الهامة ،وغالبا ما يكون لهذا الرأى قوم الالزام لجميع أعضاء الأسرة ،ولا يستطيع الفرد التعبير عن همومه ،وهذا كله الا بقدر ضئيل ،وحتى الزواج يعتبر واجبا تجاه الأسرة ،ومسؤ وليته الفرد كمى يحافظ على اسمها ،وممتلكاتها ،فهو غالبا ما يتقرر من طرف الاسرة بالنسبة الى جميع أفرادها ،ولا يقتصر الأمر على الزواج بل يتعداه الى الدين والحرفة ،وطريقة الحياة والتسلية والسياسة ،فكل هذه النواحى تتأثر تأثيرا قويا بتقاليد الأسرة فى الريف. وحتى الأخلاقيات تكون الى حد بعيد تابعة عن التحام الأسرة . والعادات تتأثر بالتتابع الثابت للاتصالات الجديدة التى تميز العالم الحضرى ،الذى يبرز حدة التناقض فى ذهن ساكن الريف ،بين طريقة حياته ،وبين طريقة حياة الاخرين .

فالعادة تتحكم كثيرا فيه ،ولا يوجد لديه سوى حاجة محدودة للحديث وتظل طرقه ثابتة ،وتكون تغيراته تلك المرتبطة بتغير الفصول وتعاقب فترات حياته.

أما اتصالات الريفي والذى يعيش فى عزلة محدودة وغير شخصية فأن تلك الاتصالات التى تقوم بينه وبين أعضاء مسكنه ومن يجاورونه فى الريف تكشف عن عمق الصفات الخاصة بالعلاقات الأولية وعدم تطابقها ،ويتألف كيانه الاجتماعى أساسا من المواقف التى تواجهه ،ويشاركه فيها مجموعة الأشخاص الذين يتصل بهم اتصالا لا مباشرا ،أو الذين يتنازع معهم تنازعا مباشرا. (1)

2 - الملامح الاجتماعية النفسية : ان الاختلاف الموجود بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية ،يتفاعل فى كل لحظة مع الاتجاهات والانماط السلوكية التى تميز نمط الحياة ،وتتضح الملامح الاجتماعية النفسية من خلال النقاط التالية :

1 - الشخصية الترابطية مقابل الشخصية التقليدية : على ساكن المدينة أن ينظم علاقاته الاجتماعية بطريقة انتقائية ،لانه غالبا ما يجد نفسه فى علاقات متشابكة مع رفاقه ،يعتمد عليها اعتمادا مباشرا ،وخاصة ما يقدمون له من خدمات وهو اعتماد أقوى من مثيله لدى ساكن القرية ،وكشخصية عليه أكثر من الريفى أن يتكيف تكيفا سليما مع أفراد مجتمعه ،ويتطلب منه ذلك أن يتخذ لنفسه مظهرا مخادعا يحميه من آلاف المغريات (كيف حالك) مما يضطره لاقامة علاقات عابرة . وتعلم التسامح وتقدم التنازلات ،بسبب الاطار الذى يضم قواعد وأخلاقيات مختلفة وأديانا متعددة ،وطرازات شتى من الأذواق والآراء ،أما الريفى فيرفض اجتماعيا هذه المبادئ . فالريفى يكون أقل عرضة لها لان القواعد الخلقية صارمة صرامة الاسس السياسية والاقتصادية السائدة فيه . (2)

---

1 - راجع . ماكيفر وشارلزبيج : المجتمع ،ترجمة محمد العزاوى وآخرين . الجزء الثانى . مكتبة المتخصصة المصرية . 1977 ،ص. 588 . 589.

2 - راجع : نفس المصدر السابق ،ص. 605.

2- قوة العاطفة تجاه المجتمع فى المدينة والريف : تتميز العاطفة تجاه المجتمع عند أفراد المدينة الكبيرة بصفات ومميزات تختلف اختلافا بيّنا عن العاطفة التى تربط الريفى بمناطقته ،ويظهر هذا الاختلاف إذا ما نظرنا الى المظاهر الثلاثة الغالبة لهذه الظاهرة الاجتماعية والنفسية ،المظهر الاول كثرة التخصص فى المدينة .بالاضافة الى القدر الأكبر من الموضوعية لحياة المدينة الذى يؤدى الى تقليل لارتباط سكانها بها واضعاف شعورهم بارتباط شخصيتهم بالمجتمع بأكمله . والمظهر الثانى تأثير شعور ساكن المدنية بدوره بجعله لا يمتنى الا بدرجة محددة للأدوار التى يؤديها غيره من الأفراد . والمظهر الثالث الشعور بالاعتماد على النفس يقل أيضا عند انفصال ساكن المدينة عن مجتمعه فيكون شعوره بانحسازة أقل من الشعور الريفى اذا ما انتزع من المحيط التقليدى الذى يعيش فيه . فالريفى تكون عاطفته قوية تجاه افراد قريته نتيجة الوحدة والترابط الموجود بين كل الافراد على مختلف مستوياتهم . فالادوار التى يقومون بها الريفيون تتشابه وتتكرر يوميا مما يضفى عليها طابع التشابه ،وكذلك العلاقات بينهم تزيد من قوة عاطفتهم نتيجة الخدمات التى يقدمونها لبعضهم . (1)

3- الملامح المهنية : ان الحرفة الرئيسية للريفى قد تكون القنص ،أو صيد السمك ،كما هو الشأن فى المجتمعات البدوية . الا أن الحرفة السائدة هى الفلاحة (الزراعة) ،بما فى ذلك انتاج المحصولات وتربية الماشية

ولمهنة الزراعة ،آثار على عقلية الريفى ،وتنعكس على صيانه الاجتماعية فهو يختلف عن العامل فى المدينة الذى يعمل تحت اشراف مباشر فى عمل مطلوب منه انجازه. فالريفى سواء أكان مستأجرا ، أم مالكا ،فأن أوقاته ومواسمه وتنوع أعماله وتتابع عمله وراحته أوامر لا تمليها أوامر سيد معين ،وانما تمليها متطلبات الطبيعة. (2)

1- راجع . نفس المصدر السابق . ص. 606.607.

2- راجع. نفس المصدر السابق .ص. 605.

فالمهتمون بمشاكل الريف والحضر يرون أن هناك عدة فروق بين المهنة الزراعية والمهنة الحضرية (الصناعية) ، من حيث النواحي التقنية والطبيعية الجسدية تتوقف قبل كل شيء على توزيع الوظائف حسب عامل الزمن الذي يلعب دورا مهما . ففي الزراعة الحياة مبنية على أساس تعاقب الفصول ، والعمل موزع حسب فترات السنة ، وتتطلب مجهودات كبيرة ، أما في الصناعة فيحدث العكس حيث أن نفس المجهود مطلوب على طول السنة ، والعمل الليلي كنتيجة لتنظيم العمل بواسطة الافواج يعتبره الريفيون مضاد للطبيعة . (1)

أما من ناحية الفروق الجسدية بينهما فالعمل الزراعي لا يتطلب الا استخدام بعض العضلات حسب أطوار العمل فأن الريفيين يعملون أكثر بقوة الظهر والكتفين والذراعين لكن اليد لا تتعلم شيئا كثيرا ، فيفتقد بذلك الريفيين للخفة والسرعة ، باعتباره أن الأعمال الزراعية ثقيلة ، حيث تقوم بها الان الالات التقنية . (2)

4 - الملامح الثقافية : يتميز الريفيون بالمقارنة مع الحضريين بتجانس ثقافي وسيكولوجي واجتماعي وعنصري .

حيث أن التعبير الثقافي في الريف يتمثل في الاغاني والرقصات الشعبية والقصص والأساطير ، بينما المستوى التعليمي ضعيفا وتنتشر الأمية بين الريفيين بنسبة كبيرة جدا وخاصة بين المهاجرين الى المدن الصناعية ، ما يؤثر تأثيرا سلبيا على تكيفهم في الحياة الحضرية ، حيث يجدون في المدينة الصناعية ثقافة عالية ، في المعاملات ، والسلوكات ، وطريقة الحياة ، وفي الاستهلاك الثقافي سواء في السينما أو في المسرح أو في المكتبة ، تعقد عملية اندماجهم معها . (3)

---

1 - راجع : نفس المصدر السابق ص. 589-590 .

2_ Voir: IBID.P.F.34-35.

3 - راجع : ماكيفر وبيج : المصدر المذكور سابقا . الجزء الثاني . ص. 607 . 608 .

خامســــا ـ التـــغيرات والمشاكل الناتجة من انتقال العمال من الحياة الريفية الى الحيـــاة الصناعيـــــة .

ان البيئة الحضرية تظهر بخصوصيتها ، بطريقة سلبية للعامل الريفـــــي المنتقل ، ونستطيع مع ملاحظة ذلك في عدة ميادين ومستويات مختلفة في حياة العامل الريفي كمايلـــــي :

1 ـ السكـــــــن : تعود الريفـــي على الحياة في الهواء الطلق ، وفي محيط غـــير مغلق وعدم وجود تفرقة بين العالم الخارجي وبيته ، بينما في المدينة يشعر بأنـــــــه مختلف ، ومحبوس داخل مسكنه الذي لا معنى لـه سوى أنه مقر يؤدي اليـه .

2 ـ الشخصية الاجتماعيـــة للريفـــي : الدخول في الصناعة لا ينتج عنه تغير فـــي نشاط مهني فقط ، بل يؤدي أيضا الى تحولات في نمط الحياة ، وفي شخصية العامل الريفي أن ينتقل من الزراعة الى أن يبني حياته الاجتماعية من جديد . فيقلـد غـيره كي يخرج من عزلتـه ، فيحدث صراع بين قيمـــــه وعاداته وأفكاره التي اكتسبتها في بيئته الريفية وتلك التي يجدها في البيئة الحضرية الجديدة ، مما يؤثر في شخصيته ، ويسبب لـه القلـق والاضطـــــراب .

3 ـ الاستـــــــــهلاك : يجد الريفي مشاكل مختلفة من ناحية الاستهلاك الثقافي والترقية الحضاري (سينما ، مسرح ، رياضــة) فلا يهتم الا بالاستهلاك المادي . (1)

4 ـ العمـــل : لا يختار العامل الريفي مهنته في عالم الصناعة بل تفرض عليــــــه ويخضـع لها ويطيــع أوامـــــــر رؤسائــه ، حيث أن العمـل محضر ومنظـم بواسـطة المشرفين والمهندسـين ، وما عليــه الا أن يعيد فقط ، وطـــــوال اليوم حـــركات آليـة بسيطة . وبدون تكوين أو تدريـب مـهني فيكـره بذلـــــك عملــه وما خضوعـه وتطبيقـــه له الا من أجل الحصول على أجرة . (2)

1) Voir: Joseph Rochard: ap cit. P.P 60.63.

2) Voir: Nicole Eizner: Anciens Paysans. Nouveaux ouvriers. LHARMATION. 1979 P.P. 116-118.

سادســـــــا ـ طبيعة اندماج العمال الريفين في البيئة الصناعية :

ان أغلب الاعمال والبحوث والدراسات التي تمت ،والمهتمة بالانتقال مــن عالم الريف الى عالم غير الريف تستند على الأقل بوضوح الى ثــلاث نظريات متقاربة نظرية المنظور الثقافاني ،والنظرية البنيوية الوظيفيــة ،ونظرية المشروع ،نوضحها كالتالـــــــى :

ا ـ نظــرية المنظــور الثقافانـــى : (Optique Culturaliste) وفحواهـــــــا أن الفرد المتنقل من الريف الى المدنية حامل لافكار وعقائد وقيم وعادات وتقاليد طبعت فيــه وتعود عليــها . ولذلك يجد نفسه ملزما باستيعاب نموذج جديد من القــواعد والمبادئ والأفكــار والقيم التي تمثل الارث الـــثقافي للمدينـــة .

فهنا يقع صراع حاد بين الثقافتـيـن ،ولا بد للمهاجر من أن يعرف كيــف يتوافق مع نموذج سلوكي جديد يختلف من جميع الوجوه عن الذي ألفه في الاطــار الريفــى ،من هنا يقع في أزمة حادة ،لمواجهة الحياة اليوميــة في المدينة ،سواء أكــان في سلوكــه ،أو في معاملاتـــه ،أو في علاقتـــه مع الآخريـــن .

ب ـ النظــرية البنيانية الوظيفانيـــة : وفحواها أن المجتمع الريفي يسيره التضامن العائلي الذي يعتبر أفـراده ،غير أحــرار بعكس المجتمع الصناعي ،المتصف بالحرية الفردية أو الشخصانية .

أما هنري ماندراس فيمثل المجتمع الريفي التقليدي كنظام توزيع الادوار الاجتماعيـــة لمبدأ التوزيع . لذلك فالريفي يتميز بالتعاون والاعتماد على التضامن العائلي ،والمساعدة من طرف كل أفراد القرية ،بينما في المدينة يجد عكس هـذا الاستقلالية ،والفردية ،واللامبالات بالاخريــن ،وكل فــرد يعتمد على نفسـه ،ولا ينتظر شيـــئا من الاخرين ،فيصـبح الريفي هنا في أزمة في اطار هذا التضاد بين البيئتين ،مما لا يسهل تكيفه في المجتمع الصناعي .

جـ ـ نظــرية المشروع : وفحواها ان العامل الريفي عند انتقاله الى المدينة غالبا ما يضع مشروعا بعيدا ،عن كل تأثــير من البيئة الصناعية التي ينتمي اليـــها لذلك يبقى مشروعه ضعيفا ،فلما يصطدم بواقــع البيئــة الصناعيـــــــــة ،تـــبرز

ثغـــراته ونواقصه ،ويعرف الريفـــي مدى مقاومة مشورعه لتحقيق الهدف الاساسي وهو العمل في البيئة الصناعيـــة . فتتضح له نسبية نجاح مشروعه ،بنسبة مشاركته الاجتماعية في المجتمع الجديد ،واكتسابه لوضعية جديدة عالية ،خاصة وأن الريفي خضوعـــه ضعيفة في التمييز بين الفروق ذات النوع الثقافي والبنائـــي الموجودة موضوعيا ،والفروق التي موجودة في بيئته الريفية وبيئته الجديدة ،ســواء في العمل ،أو في طريقـــة الحياة اليومية ،مما يؤدي الى القضاء على ذلـك المشـــروع الضعيـــف ،لعدم صمـــوده ،وقدرتـــه على المقاومـــة في البيئـــة الصناعيـــــة.(1)

1) Voir: IBID: P.P.82-92

الفصل الرابع

دراسة تاريخية ومقارنة لادماج واندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الرأسمالية والمنشأة الصناعية الاشتراكية .

الفصل الرابع

دراسة تاريخية ومقارنة لادماج واندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الرأسمالية ، والمنشأة الصناعية الاشتراكية .

تمهيد :

ان المشكل ادماج ، واندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية أصبح يطرح بأهمية كبيرة في وقتنا هذا ، نتيجة للوعي الذى وصل اليه كل من العمال الصناعيين ، وأرباب المنشأة .

وزادت الهجرة الريفية من حدة هذا المشكل ، نتيجة للتطورة الذى شاهدته الصناعة في ظل النظام الرأسمالي ، أو البورجوازى الصناعي كازدياد نشاطاتها ، وظهرت آثارها ظهورا ملموسا في بنية المجتمع الاقتصادية ، ومن ثم بنيته الاجتماعية والحضارية والثقافية ، فأنتشرت بذلك المصانع الضخمة المستخدمة لآلات حديثة ، وتقنية متقدمة ، والتي تتطلب أعداد كبيرة من الايدى العاملة ، التي تدفقت بسرعة نحوها طلبا للعمل وحياة أفضل معظمها كانوا ريفيين تركوا قراهم وأراضيهم ، أملا في تحسين ظروفهم الاجتماعية والمادية ، وهروبا من الاعمال الطبيعية القاسية ، والتقاليد الصعبة ، مؤمنين بأن المجتمع التصنيعي يحقق لهم رغباتهم وطموحاتهم في المسكن ، والعمل ، والاستقرار والاعتناء بأطفالهم وتعليمهم والحفاظ على صحتهم ، وعلى هذه الصورة يعتبر المجتمع التصنيعي مسؤول الى حد بعيد على دمجهم في الصناعة ، لان هجرتهم مرتبطة أساسا بالصناعة والتصنيع .

وبدأت هذه الهجرة حقا ، مع ظهور النظام الرأسمالي ، أو البرجوازى الصناعي في أوروبا ، وتتابع في أيامنا هذه ، في البلدان التصنيعية ، أو التنموية .

ان الدولة في النظام الرأسمالي لا تمارس دورا موجها للاهتمام في مدى مشاركة العمال في تسيير المنشأة الصناعية مباشرة ، بل تتدخل فقط بطريقة غير مباشرة لان لتسييرها انعكاسات على الحياة الاقتصادية من حيث العرض والطلب عن السلع ومدى توفرها في السوق ، وعلى الحياة الاجتماعية للافراد من حيث رفاهيتهم ، وتحسين مستواهم المعيشي ومكانتهم الاجتماعية . فتمارس عليها رقابة تتخذ أشكال مختلفة ، على هذه الصورة يرى الماركسيون بأن المنشأة الصناعية في النظام الرأسمالي ، غير قادرة على

دمج الافراد فيها ، بل لابد من تغيير النظام ليصبح العامل مزدهرا ومندمجا ، ويتحرك بحرية في المنشأة الصناعية .

سنحاول الآن أعطاء لمحة تاريخية عن تطور المنشأة الصناعية ومدى اندماج العمال فيها ، في كل من النظام الرأسمالي ، والنظام الاشتراكي ، مع اعطاء بعض الامثلة عن بعض التجارب التي تمت لتحقيق ذلك ، مع التعرف على أهم الوسائل والسبل والتدابير التي أتخذت في هذا الصدد .

أولا ـ الاندماج في المنشأة الصناعية الرأسمالية :

تعتمد على تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح ، ولو على حساب العمال فيها ملكية وسائل الانتاج لصاحب المنشأة الذى يأمر ويطاع ، ويعين العاملين كل في العمل الذى يناسبه ، ويحدد واجباتهم ، ويراقب عمليات الانتاج والتسيير ويحاول دائما التنبؤ بالظروف الطارئة أثناء العمل ، بتقديره الأخطار التي تقع في الوصف والتحليل للانتاج ، ويحاول كذلك كسب ثقة العمال وتعاونهم معه .

ويخضع تنظيم المنشأة الرأسمالية بصفة عامة للاسس التالية :

1 ـ وجود مجلس ادارة ، ورئيس للمنشأة ، يقوم بادارتها بصورة مباشرة ، أو بواسطة ممثليه من الادارة .

2 ـ تطبيق اللامركزية عند اصدار القرارات الخاصة بتوزيع المسؤوليات .

3 ـ وضوح المسؤوليات ومدى مايترتب عليها من روابط بين الرئيس والمدير .

4 ـ تحديد التابعين لكل رئيس مسؤول ، على أن يكون أقل عدد ممكن كي يتيسر الاشراف عليهم ، والتحكم فيهم كما ينبغي .

5 ـ تحقيق الترابط بين الاقسام التقنية المختلفة ، دون الاختلال بخطوط المسؤولية وأن يصمم الهيكل التنظيمي على أسس مرنة تسمح بادخال تعديلات كلما تطلبت الظروف ذلك .

6 ـ تنفيذ الرقابة على أوجه النشاط داخل المنشأة ، باستخدام وسائل فعالة ، ومراعاة الدقة التامة عند وضع الخطط عن طريق :

أ ـ تحديد الهدف المراد تحقيقه .

ب ـ تحديد الاجراءات التي تبين كيف ومتي تنفذ الخطة .

ج ـ الاستعانة بالفنيين الاكفاء ذوى الخبرة والتجربة . (1)

---

1) راجع محمود فهمي العطروزى : العلاقات الادارية في المؤسسات العامة والشركات . القاهرة . عالم الكتب ، الطبعة الاولي . 1969 . ص . 201 ـ 205 .

ازدادت سرعة تطور المنشأة الصناعية في ظل النظام الرأسمالي اللّيبرالي ، خاصة بما أحدثه رأس المال من انقلاب جذري في مجمل نظام الانتاج . فقد خلق محل الانتاج الصغير القائم علي العمل اليدوي ، الصناعة الضخمة ، القائمة علي الانتاج بالآلات ، التي يعتبرها اللّيبراليون محررة للعمال من الاعمال القاسية ومساعدتهم علي رفع مستواهم التقني ، بحيث يصبحوا رقباء عليها وأسياد لها ، بعد أن كانوا في البداية مساعدين لها .

وقد أثبتت التجربة في ظل النظام الرأسمالي اللّيبرالي ، أنه يمكن استبدال العمال في كثير من الاحوال بالالات ، وأصبح العمال ملحقين بسطاء للالة لا يطلب منهم سوى القيام بحركات روتينية مملة ، يخضعون لتنظيم أشبه ما يكون بالتنظيم العسكري : منهم جنود الصناعة الخاضعون لسلسلة مراتب كاملة من كبار الضباط ، وصغارهم كأنهم في جيش عسكري ، فأصبحوا بذلك عبيد الطبقة البرجوازية ، بل انهم في كل يوم عبيد للالة ولرئيس العمال وللبرجوازي صاحب المصنع ، مما حولهم الي بروليتاريا ، وسبب لهم الاغتراب ، فأصبحت حياتهم الاجتماعية لا تطاق ، فالسكن عبارة عن كوخ ، والقاطنون بعيدا عن المنشأة ينتقلون سيرا علي الاقدام ، وقد وصف هذه الحالة العالم "فيليرمه" بقوله (ينبغي رؤيتهم - أي عمال القطن - بمدينة ميلور أثناء وصولهم في كل صباح ، النساء نواحل ، صفر الوجوه يسرن حافيات والرجال قذرون الرائحة ، وشاحبوا الوجوه ، يرتدون ثياب ممزقة ، يحملون بأيديهم خبزا يشكل غذاءهم الوحيد .(1) تغذيتهم سائت ، بضعف نوعية الغذاء المستهلك من حيث عدم احتوائه علي البيروتنات الضرورية للجسم ، مما نجم عنه فقر في الدم وضعف وارهاق ، فانتشرت بينهم الامراض الخطيرة والمعدية ، فقضت علي عدد كبير منهم . يعملون طول النهار ، دون مراعاة أدني شروط استعادة قواهم ، وفترات الراحة منعدمة ، وعدد الساعات غير محددة .

انتقد الاشتراكيون والشيوعيون ، وخاصة ماركس لهذا النوع وطالبوا بتغيير النظام الرأسمالي ، ليصبح العامل مزدهرا ومنفرجا ، وينخرط بحرية في المنشأة الجديدة .

---

1) نقلا عن : جان بيرديو : ترجمة ابراهيم فوري . دمشق . الثورة الصناعية . منشورات . وزارة الثقافة والارشاد القومي . 1970 . ص . 200 .

وعلي هذه الصورة ، تحول النظام الرأسمالي الليبرالي الي نظام موجه أو مدبر ، تتدخل فيه الدولة لصالح العمال ، فأنعقد أول مؤتمر لجمعيات تنظيم الاحسان سنة 1882 ، تقرر فيه أن تركز هذه الجمعيات علي تقديم العون والخدمات لاسر العمال ، واعداد برامج لتدريب العاملين بتلك الجمعيات ، كما تم تكوين مدرسة نيويورك للخدمة الاجتماعية سنة 1898 ، كما كان للتطور الفكري والسياسي في الولايات المتحدة خاصة بعد سنة 1935 ايجابيا في مجال تغيير الظروف المحيطة بالعمل ، فسن تشريع قانون الضمان الاجتماعي سنة 1935 ، الي جانب تشريع مجموعة من القوانين والمراسيم التي توجب وجود تأهيل مهني للعمال ، ورعاية صحية ، وحد أدني للاجور في كل منشأة صناعية . (1)

هكذا زالت ديكتاتورية المسيرين في المنشأة الصناعية الرأسمالية وقويت سلطة العمال ، عن طريق نقاباتهم القوية ، ولجانهم الشرعية التي تتعاقد وتتفق معهم علي أساس القانون الذى يخضعان له ، ويقبلان احترام بنوده . فبدون اتفاقية جماعية ، أو اتفاق جماعي ، يحقق رغبات ومطالب الطرفين ، ويحمي اطار علاقاتهما تعتبر كل مشاركة في التسيير غير ممكنة . (2) .

علي هذه الصورة أصبحت المنشأة الصناعية الرأسمالية مؤسسة اجتماعية ، تحاول دمج الافراد فيها ، في كل المجالات ، والميادين ، السياسية والايديولوجية ، والاقتصادية ، والاجتماعية ، والثقافية ، والترفيهية غير المهنية . ليشعروا حقيقة أنهم جزءا منها . وقد أتخذت لتحقيق ذلك عدة تدابير ، وطرق ، ووسائل نوجزها كما يلي :

1 – <u>الانتقاء والتوجيه :</u>

نظرا لتطور المهن والحرف والصنائع بالمنشأة الصناعية الرأسمالية وما تتطلبه من دقة في الاداء ، واستعدادات وكفاءات من قبل العمال الذين سوف توكل اليهم المهنة ، فقد أخذ بمبدأ الانتقاء المهني عند عملية الترشيح الي المهن أو الحرف الجديدة ، والانتقاء المهني غير كاف لهذه العملية ، بل يتطلب نوعا من التوجيه المهني استكمالا للاستعداد للمهن الدقيقة ، وفي عملية الانتقاء المهني

---

1) راجع سيد أبوبكر حسانين : طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع . القاهرة . مكتبة الانجلو مصرية . ط 1 . 1974 . ص . 134 – 205 .

2) Voir Maurice Payet: Lintégration de L'ouvrier dans Léentreprise op-cit P.P.160-163.

تؤخذ بعين الاعتبار الطاقات الجسمية ، والذهنية للفرد المرشح للعمل . (1)

و يكون ذلك على طريق اخضاع العمال المتقدمين للعمل لاختبارات شفوية أو كتابية ، يجيبون من خلالها علي مجموعة من الاسئلة ، يصوغها اختصاصيون في علم النفس التقني والمهني ، حيث يركزون فيها علي معرفة مستواهم العام في الثقافة والسياسة ، و مدى استعداداتهم و امكانياتهم الفسيولوجية و النفسية للقيام بعمل ما في ميدان واختصاص معينين . (2)

أما عملية التوجيه المهني فتساعد العمال في ابراز العوامل الشخصية التي قد تؤثر في عملية الانتقاء ، ومنها كل ما يتصل بالصفات الجسمية ، و الميول الخاصة بهم في تفضيل العمل علي نوع معين من الألات ، أو استخدام نوع معين من الأدوات . (3)

2 ـ <u>التكوين المهني</u> :

تقوم المنشآة الصناعية الرأسمالية باعداد عمالها تكنيكيا و نفسيا أثناء عملية التكوين المهني ، وذلك بتزويدهم بمجموعة من المهارات ، و المعارف ، الطرائق ، و الاتجاهات ، و الميول الخاصة بتلك المهنية التي يتدربون عليها . ويجمع التكوين المهني بين التكوين النظرى و التريب العملي ، و ينقسم الي فترتين :

<u>الاولي</u> : فترة التدريب الاساسي و مدتها سنة ، يقضيها العامل بمركز التدريب المهني و يتلقي تدريب اساسي علمي يدرس فيه مواد الثقافة العامة والتقنية .

<u>الثانية</u> : فترة التدريب العملي و تتم طبقا لخطة موضوعية ، ومواصفات مهنية لكل حرفة ، تحدد مستوى مهارة العمال . وساعات التدريب لكل منها . و يجرى التدريب تحت اشراف أخصائي مسؤول عن مصلحة النجاعة الانتاجية ، و يسجل للعامل كل ما يقوم به من أعمال ، و ساعات تدريب ، و من تصرفات في بطاقات التتبع و التسجيل و التقييم الخاصة بذلك . (4)

---

1) راجع نخبة من الاساتذة المصريين و العرب : معجم العلوم الاجتماعية . القاهرة . الهيئة المصرية للكتاب . 1975 . مادة الاختيار المهني . ص . 22 .

2) Voir: Maurice Payot: OP-cit.P.P86-87

3) راجع محمد طلعت عيسي وعدلي سليمان : خدمة الفرد . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1962 . ص . 247 .

4) راجع محمد نجيب توفيق : الخدمات العمالية بين التطبيق و التشريع . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . الطبعة ألاولي . 1967 . ص . 476 ـ 477 .

- وللتكوين المهني أنواع وأشكال مختلفة بالمنشأة الصناعية الرأسمالية كالتالي :

1 - التدريب السريع :

نظرا للاحتياجات السريعة لاعداد العمال المدربين علي بعض المهن الرئيسية ، أم الحاجة الي أفراد مدربين لزيادة النجوع الانتاجي ، أم لمواجهة التوسعات الجديدة ، أم لمجابهة طلبات أقسام المنشأة التي هي في دور الانشاء ، تتبع مصلحة الكفاية الانتاجية التدريب السريع لسد الاحتياجات العاجلة والملحة للمنشأة الصناعية الرأسمالية .

2 - التكوين المستمر :

عبارة عن برامج تقدم للعمال ، سواء في مراكز التدريب المهني ، أو المعاهد الفنية . لرفع المستوى التقني في المهنة ، وتسديد الاحتياجات الملحة والسريعة في المنشأة ، وذلك بتزويدها بالايدى العاملة المدربة علي بعض المهارات المطلوبة لتسيير الانتاج . كما أن التكوين المستمر يساعد العمال الكبار علي تعلم مهنية جديدة في فترة قصيرة للحصول علي عمل أفضل يناسب ، أعمالهم . (1)

علي هذه الصورة يؤدى التكوين المهني الي توفير التكوين للعمال لتمنية مهاراتهم ، وعاداتهم في العمل ، وزيادة قدراتهم ، وأعطاؤهم المعلومات والمعارف اللازمة ، بحيث يكونون قادرين علي اتقان وظيفتهم الحالية والمستقبلية ، ويغير من سلوكاتهم واتجاهاتهم المهنية ويساعدهم علي الترقية في السلم المهني ، ويرفع مكانتهم الاجتماعية ، ويبعث فيهم الثقة في أنفسهم ، ويجعلهم أكثر تكيفا مع رهطهم ، بحيث يدركوا أنهم عناصر فعالة يقومون بدورهم كما ينبغي في المنشأة فيندمجوا فيها بسهولة .

3 - رفع الاجور :

تعمل المنشأة الصناعية الرأسمالية علي رفع أجور عمالها ، كي يزيد دخلهم ويرتفع مستوى معيشتهم ، وتتحسن وضعيتهم الاقتصادية والاجتماعية وفي هذا الصدد يأكد " روزفلت " بقوله (لو أن أرباب العمل في المجموعات الصناعية المتنافسة ، اتفقوا جميعهم علي اعطاء العمال نفس الاجور المعقولة وأن يستخدموهم نفس الساعات المعقولة ، لما أضره ارتفاع الاجور ، أو انخفاض الساعات بأى من أرباب العمل ، بل آن مثل هذا العمل لخير لرب العمل من البطالة والاجور المنخفضة ، وأنه يزيد من البضائع التي ينتجها) . (2)

---

1) راجع أمين عز الدين : المدخل في شؤون العمل وعلاقاته . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . الطبعة الاولي . ص. 47 - 50 .

2) نقلا عن : سعد عبد السلام حبيب : مشاكل العمل والعمال . القاهرة . مكتبة النهضة العربية . 1951 . ص. 17 .

وفي نفس الموضوع يقول (هنري فورد) : (العامل المنخفض الاجر ان هو الا مستهلك نقصت قوته الشرائية ، فهو لا يستطيع الشراء ، وضعف القوة الشرائية هو سبب الكساد .(1)

فرفع الاجر ، أو الاجرة يعمل علي خلق زيادة قوة العمل الشرائية ، وشجاعته عن طريق تحسين غذائه ، وكسائه ، ومسكنه ، وصحته ، وزيادة الشجاعة لمن يريد من انتاجه ، ويقلل من نفقات التكلفة ويدعو الي خفض الاسعار مما يترتب عليه كثرة الطلب علي المنتوجات وتحقيق فائض عادل ثابت مستمر لاصحاب الاعمال . . . وان خفض الاسعار يؤدى الي زيادة حقيقية في أجور العمال بزيادة مقدرتهم علي شراء السلع بأجورهم الاسمية تلك التي يتقاضونها فعلا .(2)

4 ـ <u>تأمين السكن :</u>

بعد ما كان العمال وأسرهم مكدسين في مساكن ضيقة ، وغير صحية . أو في أكواخ قصديرية في ظل النظام الرأسمالي الليبرالي وبعد قيام هذا النظام ببعض الاصلاحات لصالح العمال كما أشرنا سابقا ، كان من أهمها توفير السكن الصحي اللائق والمتسع ، حيث التهوية تساعد العمال علي المحافظة علي صحتهم وتحرضهم علي العمل ، كما أن ارتياحه واستقراره فيه يربطه أكثر بمنشأته .

علي هذه الصورة تيقنت المنشأة الصناعية الرأسمالية أن السكن غير اللائق وغير المستوفي للشروط الصحية ينال من صحة العمال ، ومن طمأنينتهم ، ويسيء الي تكوينهم الخلقي والاجتماعي ، لذلك فقد خصص أرباب الاعمال أثناء وضعهم لميزانية منشأتهم ، قسما منها لانشاء مساكن للعمال ، مزودة بكامل المرافق الضرورية للحياة مع مساعدتهم للعمال في مجال تسديد مبالغ الايجار بحيث تكون متناسبة مع أجورهم .(3)

5 ـ <u>تأمين الصحة :</u>

اقتنع أرباب المنشأة الصناعية الرأسمالية أن سلامة العمال ، وأفراد عائلتهم صحيا تعتبر من العناصر الاساسية لزيادة الانتاج ، واستقرارهم ، وبقائهم في المنشأة . لان انشغال تفكير العطل في العلاج سواء لهم ، أو لافراد عائلتهم يؤثر علي نوعية عملهم سلبا ، وينقص من حيويتهم وبالتالي ينقص الانتاج ، وقد تأثر حالتهم الصحية اذا كانت غير حسنة علي العلاقات القائمة بينهم في المنشأة . أو في عائلتهم بالاضافة

---

1) نقلا عن نفس المصدر السابق . ص . 17 .

2) راجع نفس المصدر . ص . 59 .

3) راجع صباح الدين علي : الخدمة الاجتماعية . القاهرة . الهيئة المصرية العامة . للنشر والتوزيع . ط 3 . 1972 . ص . 468 .

الى كون تدهور صحة العمال تؤدى بهم الي التغيب عن العمل ، خاصة اذا كان أحدهم يشغل عمل متخصص له تأثير مباشر علي الانتاج بالمنشأة ، لانه من الصعب تكوين عامل متمرن ذا خبرة ليحل محله .

علي هذه الصورة أصبح اهتمام المنشأة الصناعية الرأسمالية بخدمات الصحة بالغ الاهمية نظرا لوضعها الاجتماعية المتمثلة في رعاية العمال صحيا وحمايتهم في أماكن العمل ، وتوفير عيادات الاسعاف ، واجرا الفحوص الدورية وغير ذلك . . . كذلك الاهتمام بالمعالجة لاسرهم في عيادات خارجية ، كما تصرف لهم الادوية ، علي أن يدفع العمال مبالغ رمزية عند استلام مرتباتهم ، وفي بعض الاحيان مجانا ، اذا كان طبعا نظام التأمين الاجتماعي معمون به في نظام المنشأة .(1)

6 ـ <u>تأمين التغذية</u>: ويتم عن طريق توفير مطعم في المنشأة الصناعية يقدم فيه غذاء صحي ، وبأجر مناسب . (2)

ويتوفر المطعم علي جميع الطرق الصحية والعلمية أثناء تقديم الوجبات الغذائية ، من حيث احتوائها علي البروتينات اللازمة للجسم كي يقوم بالاعمال الضرورية المطلوبة منه .

فالتغذية تعتبر الوسيلة التي يستطيع بها العمال أن يعيشوا وينتجوا وهناك مستويات محددة في جدول يحدد احتياجات العمال من الطاقات اللازمة لاجسامهم ، الي جانب معرفة نوع الاطعمة التي تعود عليها العمال ، في مناطقهم المختلفة المناخ ، والمحصولات ، ويقوم بهذا العمل أخصائي ، يختار الوجبات المناسبة كما وكيفا ، لكن هذا لا يمنعه من خلق أذواق جديدة .

وتأمين التغذية للعمال لا يقتصر علي فترة معينة من الزمن في اليوم بل تقدم الوجبات الغذائية في الصباح ، وفي منتصف النهار ، وفي المساء ، ويستفيد منها جميع العمال .

7 ـ <u>تأمين الترويح</u> :

لقد اقتصر الترويح المنظم في عهد الاقطاع ، والرأسمالية الليبرالية علي نبذة من [illegible] الافراد ذوي الامكانيات المادية ، والوقت الذى يسمح لهم بممارسته ، بينما حرمت منه ، فئة العمال حقبة طويلة من الزمان ، عملا بالقول الشائع : العمال ليس في حاجة الي الخدمات الترويحية . فنجم عن هذا التفكير السيء اتجاه العمال الي مجالات من الترويح الغير موجه ، خاصة الجلوس في المقاهي يقتلون الوقت في مناقشات بسيطة ، وغالبا ما تكون تافهة ، الامر الذى يستتبع انخفاض مستواهم الفكرى ، وجعل عملهم بسيط وغير خلاق .

---

1) راجع نفس المصدر السابق . ص . 471 .
2) راجع أحمد كامل أحمد ، ومصطفي الفوال : الخدمة الاجتماعية والميثاق . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1963 . ص . 412 .

لكن بعد تطور المنشأة الصناعية الرأسمالية في ميدان العلاقات الانسانية وأيقنت أن للجانب الترويحي أثاره البالغة في استقرار العمال، وزيادة انتاجهم، فأخذت بذلك الخدمات الترويحية صبغة خاصة في حياة العمال اليومية ، نتيجة توفر أوقات الراحة للعامل من جهة ، وقيام المنشأة بتنظيمها حتي لا يتبعثر نشاطه هدرا ، و يصاب بالملل ، والارهاق النفسي . وتم ذلك عن طريق اقامت الحفلات، والمنافسات الرياضية ، والمسابقات الفكرية، واقامت المكتبات والاندية لا يستطيع العمال الكشف عن ميولهم ومواهبهم ، واستعداداتهم ، في جميع المجالات . اذن فالترويح ليس مجرد ممارسة لمختلف النشاطات المبرمجة ، انما هو وسيلة تساعد العمال ماديا ومعنويا وتجعلهم قادرين علي الموازنة بين احتياجاتهم الجسمية والعقلية والنفسية . (1)

ويمكننا تصنيف أهم النشاطات الترويحية كالتالي :

أ - النشاط الرياضي : يمارسه العمال كل حسب آمكانياته البدنية ، وحسب الالعاب المختلفة التي يصلحون لها ، فمنها ما يتطلب قوة البدن والعضلات ، ومنها ما يتطلب استعمال الذكاء والحلة، ومنها يتطلب اليقضة والحيولة . فالنشاط الرياضي يحمي العمال من الانحرافات والايصابة بالقلق والمرض النفسي ، ويقوى فيهم العريمة علي العمل ويجدد فيهم النشاط ، عن طريق التدريبات والتمرينات المتواصلة ، والمنتظمة حسب برنامج يؤخذ بعين الاعتبار أوقات فراغ العمال . وتوفر المنشأة كل الامكانيات المادية ، كالملاعب ، وأدوات الرياضة ، والمنشطين ، وتنويع الفرق .

ب - النشاط الثقافي : وهو عبارة عن كل اللانفسات الثقافية ولالفكرية التي تنظمها المنشأة الصناعية لابرار الطاقات النكرية للعامل من جهة، وتدريبه علي الممارسات الثقافية من جهة أخرى، كاقامة المسرحيات ، وعرض الافلام التربوية، وتنظيم توعيتهم بحقوقهم وواجباتهم .

8 - محو الامية :

القضاء علي الامية داخل المنشأة الصناعية مهمة أساسية، لرفع مستوى العمال، لذلك فان المسؤولين عن برامجها في المنشأة ، يولونها أهمية بالغة سواء عند القاءهم الدروس المبسطة ، أم عند اختبارهم لمستوى الفرد ثقافيا واجتماعيا مع الاخذ بعين الاعتبار جميع المستويات المختلفة للعمال . وبعد أن تأكد لدى مسؤولي المنشأة الصناعية أن انخفاض المستوى الثقافي للعمال يؤدى الي انخفاض مستوى انتاجهم ، وبالتالي يؤدى هذا الي عدم توفر الفرص لدى العمال لتنمية مواهبهم الفنية .

---

1) راجع أحمد كامل أحمد : المصدر المذكور سابقا . ص . 388 .

9 - تأميـــن النقـــــل :

من أجل رفاهية العمال ، و المحافظة علي قواهم في اداء العمل المطلوب منهم و من أجل المحافظة علي الوقت ، وعدم ترك العامل ينتظر الحافلة أو القطار الذى ينقله الي مكان عملـه ، عدد كبير من الساعات مما يجهل العامل ، فتنهمك قـــواه قبل الوصول الي العمل ، فتكون الانعكاسات سلبيـة جدا علي انتاجيتـه ، وعلي علاقاته بمرؤوسيـه .

فنتيجة لادراك المنشأة الصناعيـة لكل هذه الاخطار ، و الخسائر الماديـة و المعنويـة ، عملت علي توفير وسائل المواصلات بمختلف أنواعها . وقد تكون ملكا لهـا أو تؤجرها من الشركات الخاصة بأثمـان تأخذ بعين الاعتبار امكانيـات المنشأة الماليـة و مصلحة الشركة المعنيـة . (1)

10 - تأميـــن تعليـم الاولاد :

أهم ما يشغل العمال أثنـاء القيام بعملهم وضعية أسرهم ، وخاصة حالـة أطفالهم الصحيـة ، و التربويـة ، و النفسيـة ، و كثيرا مـا يتعرض العمال الي الشتـم و أحيانا الطرد ، و أحيانا الي حوادث العمل بالمنشأة ، بسبب عدم الاطمئنـان علـى مستقبل أطفالهم ، خاصة و هم يعملون من أجل سعادتهم و تربيتهم ، كي لا يصبحـوا مستقبلا عمال بسطاء مثلهم ، و أن يحققوا لهم حلمهم ، بأن يشاهدوهم يوما مـا متعلمين ذووا شهادات كبيرة ، و مكانـة اجتماعيـة محترمة ، تسمح لهم بالصعود في أعلى درجـات السلم المهني .

علي هذه الصورة أصبحت المنشأة الصناعيـة الرأسماليـة تهتم أكثر بـأولاد عمالها ، و تهيئ لهم كل الفرص للتعليم و التربيـة ، و ذلك بادخالهم في مراكز التكوين المهني ، حتي يتفرغ العمال للقيام بأعمالهم كمـا ينبغي ، وعلي أحسن وجه ، فتزداد انتاجيتهم و يشعرون بأن المنشأة منشأتهم ، و يتقمصون أوضاعها ، و يدافعون عنهـا و يتمسكون في العمل بها ، و تصبح مركز حياتهم و مستقبلهم ، كما هي مركز و مستقبل لحياة أطفالهم .

---

1) راجع محمـود حسـن : مقـدمـة الخدمـة الاجتماعيـة . الاسكندريـة . دار الكتـب الجامعيـة . 1975 . ص . 762 .

11 ـ تأميـــن الشيخوخـــة :

بمجرد دخول العمال للعمل بالمنشأة الصناعية، يشعرهم مسؤولوها بـأن سيخوخاتهم مضمونـة و لا خوف على مستقبلهم ، فالمسكن الذى يسكنـوه يبقـي لهـم أو يصبح يوما مـا ملكا لهم ، و أجرتهم مضمونـة طول مدة العمل بالمنشأة ، وكذلـك بعد الانتهاء من المدة القانونيـة للعمل بها ، يستمرون في الحصول علي شبه رواتـب تكون أقل من أجرتهم القانونيـة . بالاضافـة الي أنهم يستفيدون من كل التعويضا ت اذا ما أصيبوا بمرض أو بحدث عمل . و يخضع نظام الشيخوخـة في المنشأة الرأسماليـة الي قوانيـن تطبق بصرامـة ، و تحفظ للعمال حقوقهم كاملـة في مختلف الميادين سواء الصحية ، أم الماليـة ، أم الخدمات الاجتماعيـة التي يستفيـد منها العمـال.

12 ـ مشاركة العمال في أرباح ، و رأس مال المنشأة الصناعيـة :

و تتم العمليـة عن طريق المجهودات المبذولـة من طرف العمال في العمل مما يؤدى الي زيادة الانتاج ، و تحصل المنشأة الصناعيـة علي الارباح ، فتدفع لهـم منحـا ، أو علاوات ذات طابع مادى ، أو اعتبارات سيكولوجية كالتشجيعات الشفويـة أو المكتوبـة ذات الطابع المعنوى ، مما يدفع العمال للبذل مجهودات أكبر أثناء قيامهـم بالعمل، أما المشاركة في رأس المال تتكون منظمـة حسب عـدة مستويات مختلفـة مثـل مستوى الانتاج الصافي المقدر بالكم ، أو بالقيمـة ، أو المدفوع بالقيمـة . (1)

13 ـ مشاركة العمال في التسيير :

ان مشاركة العمال في تسيير المنشأة الصناعيـة الرأسماليـة، ليس معناها اعادة النظر في القانون الرأسمالي للمنشأة ، أو تغيير نظام الملكية ، انها تتظمـن فقط وضـع تنظيمـا ت للتعاون في ميادين محددة كالتالي :

1 ـ الاعـــلام : لا يعتبر تنظيمـا للمشاركة، نظرا لرفض مسؤولوا المنشأة الحـوار المفتوح مع العمال ، و امدادهم بالمعلومـات الصحيحة عن كل ما يدور بالمنشأة ، و تزييف الحقائق الموضوعيـة التي لها علاقـة بحقوق العمال ، لكن توفير الاعلام الضرورى نسبي و يبقـي مرتبط بتبادل الاراء بين العمال و أربـاب العمل، علي أسس نزيهـة و موضوعيـة تأخـذ بعين الاعتبار حقوق العمال، و مصالح أربـاب العمل .

2 ـ المشاورة : توجد ثلاث صور للمشاورة بين العمال و أرباب العمل في المنشأة نقـوم بمراجعة كالتالي:

---

1) Voir: Nicole EIZNER, Anciens Paysans, Nouveaux ouvriers, OP; Cit; P.P. 100-101.

أ ـ المشـــــاورة العمـــال بنـــاء علي طلباتهم :

والمشاورة هذه معنـــاها حق العمال في الاقتراح والادلاء بآراءهم ، لمشاركـــة المستخدمي الذى يستقبل الاقتراح ويدرســـه ، ثم يناقشه ويطبقـــه اذا كان صالحا لتحقيق أهداف المنشأة ، فيؤدى هذا التعاون والتشاور الي مشاركة حقيقيـــة للعمال في التسييـــر لكن هذه لن تكون فعالة الا اذا قدم المستخدم الوسائل الفعالة لممارسة هذه الكفائة عن طريق الاعلام ، والتكوين ، وتوضيح فائدة هذا التعاون .

ب ـ مشاورة العمال من طرف المستخدمي :

في هذه الحالة مشاركة العمال في التسيير تتوقف علي مدى قبول المستخدم للحوار ، ومدى استعداده للمناقشة والتعاون ، خاصة اذا كان وافقا أن التعاون والمشاركة هذه تسير في المعني الذى يرغبـــه ويخدمـــه ، فيعطي وزنـــا كبيرا لقراره ، فتتم المشاركة والمشاورة وتكون بنـــاءة ، وتتحقق مشاركة العمال في تسيير المنشأة بقدر كبير .

ج ـ المشاورة المرغمة :

وتتحدد بشرط أن يقبل الطرفين أى أرباب العمل ، والعمال الحوار والمناقشة خاصة عن طريق مستشارى العمال الذين غالبا ما يتخوف منهم أرباب العمل .

د ـ المراقبـة :

ان حق المراقبة من طرف العمال في المنشأة بمساعدة مستشاريهم ، لا يعيد النظر في سلطة المستخدمي ، لان المراقبة هذه لا تمارس من طرف المستخدم الا بحرص التحقق من تأكيد القرارات المتخذة بعد المشاورة واحترام الاجراءات العادلة ، لان العمال يرفضون الاحكام ـ مثل السابق ـ التي تصدر ضدهم الا اذا تمت مراقبتها .(1)

كما تعتمد المنشأة الصناعية الرأسمالية على بعض الاحزاب ، وعلى بعض النقابات العمالية في عملية دمج العمال فيها ، فنتعرض لشرحها كالتالي :

أ ـ الحزب والنقابـــــــة :

تلعب الاحزاب في المجتمعات الراقية دورا فعالا في دمج الافراد في مجتمعاتهم عن طريق لجانها المنتشرة في المنشأة ، والمؤسسات ، والمراكز المختلفـــة ، بالقاء المحاضرات وتنظيم الندوات والاجتماعـــات ، لتوجيه أفكارهم وتصوراتهم نحو تحقيق أهداف الدولـــة في الميـــادين المختلفـــة ، سواء السياسيـــة منها ، أم الاجتماعيـــة ، أم الاقتصادية .

---

1) Voir :Maurice Payat: OP-CIT;P.P.145-151.

وتدعم النقابات دور الحرب في جمع الافراد يؤمنون بسياسة الدولة ويدافعون عنها ، ويساهمون في تطبيق برامجها ، والامتثال لقوانينها . (1) وما النقابات في الحقيقة الا مترجمون عن رغبات العمال ، الذى تعتبر ضرورية لتحقيق أهداف المنشأة فعن طريق ممثليها تستطيع المشاركة في القضاء علي عزلة العمال في وسطهم عن طريق الارشادات المباشرة ، لانهم يتقبلون الارشادات عن طريقها أحسن من أن تصلهم عن طريق سلطة الادارة .

تمارس النقابة سلطتها بواسطة ممثليها ابتداءا من الاتفاقية الجماعية الموقعة من قبل أرباب العمل ، وممثليها المعترف بهم قانونيا ، وذلك بوضع لجان مختلطة مكلفة بمراقبة تنظيم المنشأة ، وتطبيق جدول الاجور ، الذى يجب أن يأخذ بعين الاعتبار مهنة العامل ، والدور الذى يقوم به ، وأقدميته وخبرته في المنشأة . كما تراقب اللجان المختلطة تسيير نظام التقاعد لاعطاء العامل حقه بعد انتهاء مدته القانونية للعمل بالمنشأة . ومراقبة خزينة البطالة ، نتيجة للازمات المالية والاقتصادية التى ممكن أن تتعرض لها المنشأة من حين لاخر .

ولايقف الاتفاق الموقع بين رب العمل والنقابة عند هذا الحد بل يتعداه الى مراقبة التشغيل ، والتعيينات ، والترقيات ، ففي اتفاقية DETROIT مثلا المبرمة سنة 1950 بين شركة جنرال موتورز والنقابة العمالية تعبير عن أمل في التعاون لتبسيط العمل قصد بلوغ انتاجية أفضل . (2)

ثانيا : الادماج في المنشأة الصناعية الاشتراكية : (السوفياتية)

تعتبر المنشأة ملكا للكل ، أى الدولة ، وينضم اليها العمال . لانها تضمن لهم العيش ، وتخدم مصالحهم ، ولكن سوف نرى كيف أن هذا المبدأ متناقض مع بعض الحقائق ، رغم المعلومات القليلة المتوفرة عن التجربة السوفياتية في ميدان مشاركة العمال في تسيير المنشأة الصناعية .

المنشأة الصناعية السوفياتية منشأة الدولة ، حيث أن كل مسألة ، أو مشكلة لها علاقة بها ، لا يمكن دراستها بمعزل عن المنظور السياسي ، والاجتماعي ، والاقتصادى للنظام السوفياتى .

---

1) Voir: H.Krier .P.P.106-107.

2) Voir:Maurice Payet :OP-CIT. P.P.163-165.

ابتداءا من سنة 1917 ، خضعت مصلحة مراقبة المنشاءات للرؤساء الذين لهم السلطة التامة في تسييرها الي جانب الدولة و الحرب و النقابة ، لكن هذه السلطة الثلاثية لم تعطى نتائج حسنة ، بل عرقلة مبادرات المستخدمين ، مما أدى الى حذف تلك المراقبة .

أ - المنشأة السوفياتية و العلاقات الصناعية خلال الجو الستاليني :

بقيت المنشأة مرتبطة بالدولة التى تقدم لها أرباحا ، و تتابعها ، في كل خططها عن طريق المشاريع التى تحدد لها قدر الاستثمارات وكمية الاجر ، فتخضع بذلك الى مراقبة شديدة ، تتم من طرف تنظيمات وسطية ، جهوية ، وفروع مهنية . ان القرارات المتخذة علي مستوى الوزارة التقنية و المتعلقة بتوزيع الاستثمارات أو الانتاج بين المنشأءات المختلفة ، تخضع لمصالح الوزارة و المديرين ، بينما العمال ليسوا ممثلين تماما ، فالسلطة بعيدة عن المنشأة ، بينما الرقابة شديدة من طرف الدولة علي المسيرين ، من طرف الموظفين التقنوقراطيين ، دون أى تأثير لممثلى الحزب أو النقابة .

فالمدير وحده يقوم بمهمة تسيير المنشأة ، خاصة بعد فشل الادارات الجماعية و بمساعدة المهندس المسؤول يكون له الحق في اختيار و تشغيل العمال ، و وضع اجراءات العمل و المحافظة علي الانظباط .

ففي سنة 1940 ، وضع مرسوم ، يمنع العامل من مغادرة منشأته الا اذا سمحت له الادارة ، و كل غياب بغير مبرر ، أو تأخر مدة عشرين (20) دقيقة علي الاكثر يؤدى بصاحبه الى الطرد . علي هذه الصورة لم يتحقق التسيير الانسانى للمنشأة في النظام السوفياتى ، و أن الاندماج مفروض أكثر منه انخراط بحرية في المنشأة .

ب - الاصلاحات الجديدة للمنشأة السوفياتية ، و المفهوم الجديد للعلاقات الصناعية ولمشاركة العمال في تسييرها :

ظهرت في الاتحاد السوفياتى ظاهرتيان متميزتان أثرا كثيرا في عملية دمج الافراد في المنشأة الصناعية ، و التحكم الدقيق في تسييرها ، و تسيير الاقتصاد ككل و هما : التطور نحو اللامركزية في الاقتصاد ، و انسانية المنشأة ، باعطاء قسط كبير من الحرية و الضمان للانسان .

فاللامركزية معناه قبل كل شيء توزيع السلطة ، و توسيع الامتيازات الاقتصادية للمدير : فهو يستطيع منذ سنتي 1955 - 1956 تحضير البرامج التقنية و الصناعية و المالية في الحدود المعقولة ، و يقبل الطلبات الخارجة عن المشروع ، بشرط أن لا تمس

بالالتزامات المخططة . فتحققت شيئا فشيئا امكانية الابداع ، وتم توزيع أحسن للمنح ، فأصبحت المنشأة الصناعية أكثر استقلالية ، و تحرر المديرون من سلطة الوزارات و تعليماتهم الغير متماشية مع الواقع ، و أصبح لجماعة العمل سلطة أكثر وحرية أوسع للتغيير و النشاط .

علي هذه الصورة أدت الاجراءات السابقة الى اعطاء أهمية كبيرة للخلية الاقتصادية المحلية (المنشأة) . وحققت لانخراط العمال في المنشأة ، والذى لا يتم بواسطتها فقط لكن بالحقوق التى تمكنهم من ممارسة النظال و التعبير عن وعيهم ووضعيتهم . (1) خاصة بعد الثورة البلغارية و حركات الاضراب البولونية نطن النظام السوفياتى ، و بدأ يبحث عن معنى جديد للتطور الانسان مع الصناعة . فابتداءا من مجيىء خروتشوف للسلطة أعطيت حرية واسعة للمسؤولين الحقيقيين عن المنشأة ، المديريين ، و التقنيين ، وأعطي لرهط العمل حق في التعبير عن مشاكلهم و المطالبة بحقوقهم ، و توجيه جديد للنقابات كتنظيمات لتمثيل العمال . (2)

ان الاصلاحات السابقة التى تمت في المنشأة الصناعية مكنت من تحقيق مشاركة واسعة و حقيقية للعمال ، في تسييرها ، لكن تبقي هذه المشاركة في التسيير محدودة للاسباب التالية :

أ ـ غموض دور النقابة .

ب ـ شلل جماعة العمل ، لعدم امكانية معارضتها لما يجرى في المنشأة من أحداث .

ج ـ عدم وصول حقيقى الي لامركزية سلطة التسيير من قبل جماعة العمل .

د ـ خضوع العمال لتسلطى الدولة و الحزب بأشكال مختلفة .

ان تصور المنشأة السوفياتية علي أنها مؤسسة اجتماعية ، ينظم اليها كل الافراد طوعيا ، و أن النشاطات فيها مرتبطة ببعضها للوصول الي غاية واحدة عبارة عن تصور غير حقيقى ، لان العامل السوفياتى لا يشارك حقيقة في تحديد هدف النشاط ، ووسائل الانتاج ليست ملكه ، و مقابل عمله يحصل علي أجر ، و المنتوجات تذهب للدولة . (3) وعلي هذه الصورة فالمنشأة الصناعية في النظام الاشتراكي السوفياتى تقوم باتخاذ عدة تدابير ووسائل و سبل لادماج عمالها ، و التى ربما تختلف عن تلك التدابير ووسائل و السبل التى تتخذها المنشأة الصناعية في النظام الرأسمالى

---

1) Voir: I.B.I.D. P.P. 230-259.

2) Voir: I.B.I.D P.P . 263-265.

3) Voir: I.B.I.D, P.P .264-266.

و هي كالتـالي :

1 ـ تـأميـن حيـاة العمـال الاجتماعيـــة والمهنيـة :

يعتبر الامن الاجتماعي للعمال في المنشأة السوفياتية من ألاولويات في تخطيط سياستها ، و برامجها لمـا له من تأثير مباشر علي حياة العمال ، وعلي اندماجهم فيهـا و هذا ما جاء به تشريع 1918 لتأكيد مسؤولية الدولة في مجال رعاية العمال ، و بالتالي مسؤولية كل مؤسساتها في ذلك سواء الانتاجية منها ، أم الادارية .

و العمل في الاتحاد السوفياتي حق وواجب و شرف علي كل عامل ، لذلك فالدولة تضمن فرص العمل لكل الافراد عن طريق المنشآت الصناعية المنتشرة ، مع توفير كـل الوسائل التقنيـة و العلمية لممارسة هذا العمل .

وعلي هذه الصورة ، تعمل المنشأة الصناعية في النظام الاشتراكي السوفياتي علي تحقيق مبداء ازالت الاستغلال بكل أشكاله ، و العدالة و المساوات ، مما ينعكـس علي ارتفاع المستوى المعيشي للافراد . (1)

2 ـ تأميـن السكـــن :

يتماشى بناء المشكان في الاتحاد السوفياتي مع سياسة بناء المنشأة الصناعية لما للسكن من أثر علي العمال الملتحقين بهذه المنشآت الصناعية من ناحية استقرارهم و انتاجيتهم ، لذلك تم اصدار مشروع سمي بمشروع السنوات السبع في الاتحاد السوفياتي ينص علي وجوب توفير السكن لاحد عشرة مليون عامل من طرف الدولة ، و يساهموا العمال في بناء هذه المساكن بواسطة مدخراتهم . كما تساعد المنشأة الصناعية العمال في تسديد مبالغ الايجار حتي تكون متناسبـة مع أجورهم و المستوى المعيشي العام . (2)

3 ـ التأميـن الصحـي :

تقديم الخدمـات الصحيـة في الاتحاد السوفياتي يختلف تقديمـه عند الدول الرأسماليـة التي تقدمها بمحض ارادة صاحب المنشأة ، و يكون الطبيب أجيرا لديـه يتحكم فيه ، في تقديم العطل المرضيـة ، و الفحوص تكون بالمقابل ، عكس الاتحـاد السوفياتي حيث يتم تشريع هذه الخدمـات بقوانين و مواثيق رسميسة ، تضمن حق كـل عامل في الخدمـات الصحيـة ، و العطل المرضية ، و لا يدفع العمال من أجورهـم شيئـا أو مقابل العلاج في حالة الاصابة بالمرض ، بل هناك عيادات طبية داخل [illegible]

1) راجع فاروق زكي يونس : الخدمة الاجتماعية و التغير الصناعي . القاهرة . دار عالم الكتب . 1970 . ص . 55 .

2) راجع عدلي سليمان وطلعت عيسى : الخدمة الاجتماعية العمالية . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1963 . ص . 197 .

وخارجها يتسابعون فيها العلاج مجانا . على هذه الصورة تلعب الصحة في المنشأة السوفياتية دورا فعالا في حماية العمال من الامراض، وحوادث العمل، مما يؤدى الى زيادة الانتاج ، ورفع مستوى معيشتهم و معيشة أسرهم . (1)

4 ـ التكويـــن المهنـــي :

يعتمد نظام التكوين المهني في المنشأة الصناعيـــة السوفياتية على أساس خدمة الثورة الشيوعية، و نشر مبـادئها ، باعتبارها ركيزة بناء المجتمع الشيوعى ، و ترتكز مبادئها في التكوين المهني كالتلى :

1 ـ مبـدأ اللاطبقـية للحصول على تدريب ، أو تكوين مهنى .

2 ـ مبـدأ المساواة بين الجنسين في فرص التعليم و التكوين المهنى .

3 ـ مبـدأ محو أثر الدين بمختلف أنواعـه ، و تنميـة النظرة المادية العلميـة .

و تتراوح مدة برامج التكوين المهنى للمدارس المهنيـة ، سواء الموجودة داخل المنشأة الصناعية، أم خارجها من سنـة واحدة الى ثلاثة سنوات، هدفها الاساسي تمكيـن العمال من اتقـان حرفة من الحرف للتدريب عليها نظريا عن طريق المحاضرات و المناقشات و الدروس . وعمليـا بالتجربة و التمرين على الالات و المعدات التقنيـة المختلفـة ويتم التدريب داخل غرف عصريـة تتوفـر على أحدث الوسائل التقنيـة، كالاجهرة المتطورة و المعدات التقنيـة الاساسيـة، و الالات عرض الافلام ، و السجلات ، و كذلك أجهـزة خاصة للعرض و التجربـة مثل (قطع الغيار الاكترونيـة) . (2)

5 ـ تـأميـــن النقـــــل :

تنقـل المنشأة الصناعيـة السوفياتيـة عمالها مجانا من مقر سكناهم الى مكان العمل للمنشأة، ولا يدفعون مقابل ذلك شيئا سوى أشياء رمزيـة ، في الغالب تعوض لهم بخدمـات أخرى ، كالتسليـة ، و الرحلات، و تستخدم المنشأة الصناعية لنقل عمالها الحافلات و القاطرات ، و هى متطورة جدا بصفـة عامة بالاتحاد السوفياتى ، كما ملكا للدولة ، فنادرا ما يملك العمال وسيلة نقل كسيارة مثلا ، باعتبار أن النقل مضمونا لجميع أفراد المجتمـع سواء العاملين بالمنشآت الصناعية ، أو بالمؤسسات الحكوميـة التابعة للدولـة . (3)

---

1) راجع وهيب سمعان : دراسات في التربية المقارنة . القاهرة . مكتبة النهضة المصرية . 1974 . ص . 148 .

2) راجع نفس المصدر السابق . ص . 38 ـ 39 .

3) راجع وهيب سمعان : المصدر المذكور سابقا . ص . 204 .

على هذه الصورة تقل الغيابات في المنشأة الصناعية السوفياتية، فحضور العمال الى المنشأة يكون في الاوقات المحددة . كما أن توفير النقل يأمنهم من أخطار استعمال المواصلات الخاصة ، و يخلق جوّ التآلف بينهم، أثناء أوقات لقائهم في الحافلات، أو في القاطارات . يدفعهم الى تكوين علاقات طيبة تسهل اندماجهم في وسط العمل .

6 ـ تأمين الترويح :

خدمات الترويح في المنشأة الصناعية السوفياتية عامة يستفيد منها كل العمال ،على مختلف مستوياتهم الاجتماعية و الثقافية ، وهي منظمة و تخضع لبرنامج محدد يشارك في وضعه اخصائيون في التنشيط و الترفيه ، و يشمل ميادين مختلفة كالتالي : النشاطات الرياضية بتمرينات بسيطة داخل المنشأة ، للقضاء على اعوجاج بعض العضلات لاستقامة الجسم ، و الحفاظ على حيويته ، خاصة العمال الذين يقومون بالاعمال المرهقة و المملة التي تتكرر طول اليوم على نفس المنوال . و تمرينات رايضية متطورة كتنظيم المقابلات الرياضية لمختلف الالعاب ، و اقامت المنافسات بين مختلف المنشآت الصناعية مما يؤدي الى خلق جوّ رياضي نزيه بين العمال ينمي علاقات اجتماعية هادفة لتحقيق أهداف المنشأة الصناعية . و النشاطات الفكرية الثقافية موجهة أساسا الى تكوين العمال سياسيا و ايديولوجيا ، و توعيتهم بواجباتهم و حقوقهم ،عن طريق المنافسات الفكرية لابراز مواهبهم في الخلق و الابداع ، سواء في ميدان المسرح ، أم السينيما ، أم الكتابة أم الرسم ، أم الفن الخ . . . .

7 ـ تأمين تعليم الاولاد :

تهتم المنشأة الصناعية السوفياتية كثيرا بأسر العمال ، لما لهم من تأثير مباشر على حياة العامل داخل المنشأة و خارجها ، فتأمن لهم التعليم المجاني منذ بلوغهم سن الدراسة، و تتحمل جميع النفقات بمساعدة الدولة طبعا ، كما تساهم في حل مشاكلهم سواء الصحية ، أم الاجتماعية ، أم النفسية .

فأولاد العمال بالمنشأة الصناعية، تأسس لهم دور للحضانة ، يلتحقون بها و هي مجهزة بكل الوسائل و الامكانيات العصرية لتكوينهم و تربيتهم تربية سليمة ، و تهيئتهم لمواجهة الحياة بكل صعوباتها ، فيتعلمون مبادئ الحرب و الدولة، وعادات و تقاليد مجتمعهم ، حتى يشعروا بأن الدولة تحميهم و تهيأ لهم كل الفرص للحصول على الشهدات التي تمكنهم من الوصول الى أعلى المراتب في السلم الاجتماعي و المهني .

على هذه الصورة يقتنع العمال بأن منشأتهم تهتم بأولادهم ، كما تهتم بهم فيتمسكوا بها ، ويدفعون لها كل ما لديهم من نفيس و هو جهدهم في العمل ، و زيادة الانتاج ، و تقبل مبادئها و الدفاع عنها ، و الاستقرار بها .

8 ـ تـأميـن الشيخوخـة :

تعمل المنشأة الصناعية على تأمين شيخوخة عمالها ، بقوانين واضحة و ثابتة تعطي كل عامل حقه في مسكن لائق ، و أجر محترم بعد انتهاء مدته القانونية في العمل بالمنشأة . لان أهم ما يشغل العمال هو تأمين مستقبلهم، و خاصة في مرحلة الشيخوخة التي يصلون فيها الى حالة العجز عن العمل ، أو يصابون بأمراض أو بحوادث عمل لا تمكنهم من أن يزاولوا حرفة أو مهنة أخرى بعد ذلك .

9 ـ الحـزب و النقابـة :

يمارس الحزب دورا توجيهيا ، و أيديولوجيا في بلورة أفكار و مبادئ العمال بالمنشأة الصناعية السوفياتية ، عن طريق لجانه المنتشرة بالمنشأة ، بالقاء المحاضرات وعقد الاجتماعات الدورية تتمحور كل مواضيعها حول سياسة الحزب ، و الايديولوجيات الاشتراكية ، و حول مفهوم العمل ، و معنى الانتاج ، وكيفية رفعه كلما أمكن ذلك ، لزيادته في رفاهية المجتمع ككل . وعلى هذه الصورة يأثر الحزب تأثيرا قويا على الافراد فيجعلهم يتقمصون مبادئه ، و يدافعون عنها ، و يؤمنون بها ، و يندمجون في منشآت الدولة .

أما النقابة فيبقى هدفها مساعدة المديرية بدرجة أولى للحصول على أقصى مردود لرهط العمل ، وبدرجة ثانية الحفاظ على احترام الحقوق الفردية و الجماعية ، فهي مدرسة للشيوعية ، توافق على قوانين الدولة ، و تنظم العمال ، و توجيههم تجاه مصلحة الدولة ، و تحاول دمجهم في منشآتها .

ان حرية النقابة ، لا معنى لها أمام رئيس المنشأة ، فدورها في الدفاع عن حقوق العمال ، وحل مشاكلهم يضعف أمامه ، فحق الاضراب ممنوع ، و غير معترف به من طرف التشريع ، فليس للعامل أى وسيلة للضغط ، و لا يبقى أمامه سوى الخضوع لاشكال السلطة الثنائية الحزب و النقابة . (1)

---

1) Voir: Voir Maurice Payet: Op-Cit. P.P. 230-235.

وعلى هذه الصورة نستطيع توضيح أوجه الخلاف ، وأوجه التشابه بين الادماج في كل من المنشأة الصناعية الرأسمالية ، والمنشأة الصناعية الاشتراكية

1 ـ أوجه الشبه :

تشبه الطرق والوسائل المستخدمة في المنشآتين الصناعتين الرأسمالية والاشتراكية شبها قويا ، خاصة من حيث الخدمات الاجتماعية التي تقدم للعمال كتوفير النقل حيث يستفيد منه كل العمال ، وتعمل المنشأتين على تحسين وسائله وتطويرها ، كما تعمل على تخفيض أسعارها . وتوفير السكن حيث تعمل المنشآتين بمبدأ "سكن لكل عامل " ، لما لذلك من تأثير على استقراره ، وحبه لعمله ولمنشأته كما تعمل المنشآتين على توفير الصحة لكل عمالها ، فخدمات الصحة متطورة بها وتصرف لها أموال كثيرة ، لما لها من تأثير مباشر على انتاج العمال ، كما تعتني المنشأتين بأولاد العمال ، فتبني لهم الروض والحدائق ، وتحل لهم مشاكلهم في المدرسة والمجتمع فتخصص لذلك امكانيات مادية وبشرية معتبرة .

كما تعمل المنشآتين على توفير الترفيه لعمالها ، لما لذلك من تأثير على توازنهم النفسي والجسدي ، فتنظم لهم الرحلات ، والحفلات ، والنشاطات الرياضية والفكرية .

ما يجب ملاحظته من خلال ما سبق حول تطبيق طرق ووسائل الادماج في المنشآتين الرأسمالية والاشتراكية ، هو عدم تطبيقها بنفس الدرجة ، بل هناك نوع من تفاوت في التطبيق سواء من ناحية الامكانيات المادية أم البشرية المستعملة أم من ناحية تنظيمها وتسييرها . الا أن نظام المنشآتين الرأسمالي والاشتراكي ، يعملان بجدية لتحقيقها من أجل ادماج حقيقي وفعلي للعمال فيها .

2 ـ أوجه الخلاف :

ان الاختلاف الموجود بين الطرق والوسائل والسبل المستخدمة لادماج العمال في كل من المنشآتين الرأسمالية والاشتراكية ، يرجع أساسا الى طبيعة كل من النظامين الرأسمالي والاشتراكي . ففي النظام الرأسمالي تقدم الخدمات الاجتماعية للعمال ، من سكن وصحة ، وترفيه ، واعتناء بالاولاد من طرف مؤسسات خاصة ، وليس من طرف الدولة ، فهي بذلك تستطيع منعهم من الحصول عليها ، والاستفادة منها فهي غالبا ما تسخرها لخدمة مصالحها ، وتحقيق اغراضها للحصول على أكبر ربح ممكن وما تقديمها لهم الا وسيلة لكسب ثقتهم ، وحبهم لمنشأتهم ، حتى يشعروا حقيقة أن المنشأة منشأتهم ، فيتمسكون بها ويدافعون عنها ، وبالتالي يندمجون فيها .

بينما فى النظام الاشتراكى فان تقديم الخدمات الاجتماعية يتم من طرف الدولة عن طريق مؤسساتها، وكل ربح تحققه المنشأة يعود الى الدولة والى العمال وتعمل القوانين فى النظام الاشتراكى على حفظ حقوق العمال بصورة ثابتة ومستمرة كالحصول على الصحة، والسكن، والترفيه، والتكوين، والتعليم .

أما الدور الذى يلعبه كل من الحزب والنقابة لادماج العمال بالمنشأتين الرأسمالية والاشتراكية ، فيكون في ألاولة ضعيف ، وتتحمل مسؤوليته النقابات الحرة عن طريق المطالبة بتحسين ظروف العمال الاجتماعية والمهنية، وتلعب الاجور والعلاوات ، والمساعدات والهبات ، والحوافز دورا رئيسيا لدمج العمال فيها .

بينما فى النظام الاشتراكى فان دور الحزب قوى جدا في المنشأة الصناعية عن طريق لجانه المنتشرة ، وكذلك دور النقابة التى تعمل لتجنيد العمال وتوعيتهم - وعلى هذه الصورة يتحمل كل من الحزب والنقابة مسؤولية كبيرة في النظام الاشتراكى لادماج العمال فيها .

الفصـــــــل الخامـــــــس

استراتجية التنمية فى الجزائر : التصنيع - الزراعة وتطور وتنظيم المنشأة الصناعية الجزائرية ، وأهم الطرق والوسائل المستخدمة فيـــها لادمـــاج العمـــال .

استراتيجيـــة التنمية فى الجزائر عبارة عن استراتيجـــية هيكلية لتحويل البنى الاقتصادية والاجتماعية القائمة . (1) لتحقيـــق أهداف التنمية ، والتى لا تتـــم الا عن طريـــق خلـــق اقتصاد متطور ، وتلبيـــة احتياجات الافــــراد ، بالقضـــاء على البطالـــة ، وتحســـين مستوى معيشة الفئات الأكـــثر حرمانـــا

لقـــد بدأ تجســـيد أهداف التنمية من المعطيات التى أفرزهـــــا الاحصـــاء العام لسنة 1966 . حيث كان معدل البطالة 45٪ للرجال ، (97٪ للنســـاء ، من أجـــل خلـــق مليون منصب عمـــل ، منها 45 000 ألف فـــى القـــطاع الصناعى لآفـــاق 1980 . ولكن لم يتحقق من العدد الاجمالى السابق ســـوى 20000 منصب عمل سنة 1971 ، بينما استمر عدد الأفـــراد الطالبين للعمـــل فى الزيادة بنسبة مرتفـــعة . (2) أما القطاع الزراعى فلايمكن اعتماده كأداة لامتصاص البطالـــة ، اذ هو نفسه يحتاج الى التطوير والمكننـــة والتحديـــث.

وعلى هـــذه الصورة ، اعتمـــدت استراتيجيـــة التنمية فى الجزائر على منهجين متكاملـــين :

الأول : يخـــص المشـــروعـــات التى تساهم بقسط كبـــير فى تـــراكم الرأسمـــال كالمحـــروقـــات والتعديـــن والانشـــاءات الميكانيكيـــة . ومصانع الاسمنت والأنابيب . أما الثانى فيتعلق بالامتطلبات الخاصة بالصناعات الثقيلـــة ، كصهـــر الحديد والمـــواد البتروكيماويـــة . (3) ولـــقد حظـــى التصنيـــع بالأولويـــة فى استراتيجـــيـــة التنميـــة بالجـــزائر كما جاء فى المخطط الرباعى الثانى (ستبقى مواصلـــة وتوسيـــع جهود التصنيع المحور الأول فى استراتيجيتنا للتنمية .) (4)

1- راجع أحسن بهلول : القطاع التقليدى والتناقضات الهيكلية فى الزراعة بالجزائر . ش.و.ن.ت. الجزائر . 1976. ص. 332.

2) Voir: Kader Ammour, christian leucate et autres: La Voie Algerienne. Les Contradictions d'un développement National Paris. Maspero.1974.P.95.

3- راجع عثمان بلقندوز: (دراسات فى الاقتصاد الجزائرى .) ، فى المجاهد الاسبوعى : اللسان المـــركزى لجبهة التحريـــر الوطنى . العدد 1035 . 6 جوان. 1980. ص. 25.

4- المخطط الربـــاعى : التقـــريـــر العام . الجـــزائـــر . 1974. ص. 12.

واتخذ طابعا تكامليا مع الزراعة بأقامة مصانع الجرارات ، وآلالات الفلاحية بقسنطينة ، ومصانع الأنابيب والحنفيات بالبرواقية والأسمدة ب
وعنابة وسنعرض الان ، أهم عناصر استراتيجية التنمية في الجزائر المتمثلة أساسا في التصنيع والزراعة .

أولا – التصنيع :

لقد ترك الاستعمار الفرنسي سنة 1962 الصناعة والاقتصاد في الجزائر مرتبطين ارتباطا عميقا بالاقتصاد والصناعة الفرنسيين ، فأغلب الاطارات والتقنيين فرنسيون والرسأمل فرنسية ، والادارة فرنسية . فكان القطاع الصناعي في الجزائر المستعمرة تابع من حيث شكل وايقاع (Rythme) تطور للبلد الأصلي (فرنسا) باعتباره قطاعا أساسيا لانتاجها . (1)
ويوضح الجدول التالي رقم ((حصة الصناعة الجزئرية التي لا تتعدى 14٪ .

أهمية ملايين الدنانير= ملايين الفركات. 1959	1880	1910	1920	1930	1955
الزراعة – الري – الصيد	780	1 380	1 620	1940	2 100
المناجم	–	40	100	140	190
الصناعات – الحرف	120	170	220	310	910
البناء – الاشغال العمومية	50	80	110	130	470
النقل – السلع	10	50	80	120	160
التجارة	290	510	650	820	1370
الخدمات	320	620	750	750	1160

1) Voir: Tahar Ben Houria: L'économie de L'algerie.PARIS Maspero. 1980. P.224.

ونبيـــين الجـدول التالي المعطـــيات الكبـيرة للشغل فى القطاعات غير الزراعية .

	الجزائريون	المجمـــوع	بـ %
الحرف التى لا تشغل أجـراء	91 000	133 000	14,6
المستخد مـــين	6 000	21 000	2 ،3
مساعد و العائلات	15 000	23 000	2 ،5
عمـال فـى المنازل	2 000	3 000	0 ،3
أجراء القطاع الخاص	295 000	435 000	47 ،8
أجراء القطاع نصف العمومى	11 000	33 000	36
أجراء القطاع العام المنتج	6 000	26 000	2 ،8
أجراء القطاع العام الادارى	31 000	91 000	11 ،0
السكان العامون المستخدمون	457 000	765 000	83 ،9
العاطلـــــين	133 000	147 000	16 ،1
مجموع السكان العاملين الكلى	590 000	912 000	100

على هذه الصـورة ، نلاحظ أن معدل التشغيل فى القطاعات المختلفة بالنسبة للعمال الاجـــراء يمثل أكثـــر من 60% من الأعـــداد الكلية ، وأن نسبـــة الاجـــراء فى القطاع الخاص والعام ضعيفـة (2و 12% و 42%) . وبلـــغ عدد العاملـــين 15000 من المجتمـــع العمال الاجمالـــى . (1)

وعند الاستقـــلال بدأت الجزائر بارســـاء قواعـد الصناعة الأساسيـــة عن طـريق:

1ـ اقامـة صناعة أساسيـــة مثل الحديد والصلب والصناعات البيتروكيماويـة .

2ـ تطـــوير الصناعات الميكانيكيـة ، كوسيلـة لتطوير الصناعة والزراعـة معا .

3ـ خلق وظائف للشغل وتربيـة العمال تقنيـــا واجتماعيـــا .

4ـ أستثمـــار المـــوارد الطبيعيـــة .

1) Voir: IBID.P.P. 226-228.

ولتحقيق هذه المهام اتخذت الجزائر خطة واضحة للتصنيع كما عبر عنها الميثاق الوطني في النص التالي (فالصناعات الاساسية مثل التعدين ومصانع الآلات الميكانيكية والكهربائية والاليكترونية وخاصة السفن البتروكيماوية وكيمياء المواد الأساسية تقوم بدور استراتيجي حاسم لأنها تؤمن من استقلال الصناعة الوطنية وبالتالي استقلال للبلاد ذاته ومن كل هذه الأسباب التي تتحكم بصورة أساسية في نجاح استراتيجية تنمية البلاد قررت القيادة الثورية تجهيز الجزائر بالصناعات الأساسية التي هي في حاجة اليها وضع هذه الصناعات ضمن الأهداف ذات الأولوية . (1) وبدأ أن تلك الخطة بتأميم المناجم والمحروقات من أجل اقامة الصناعات الاساسية مثل صناعة الجرارات والآلات الزراعية بقسنطينة وصناعة البناءات الميكانيكية بالرويبة الخ .... التي لها فائدة مزدوجة .

1ـ تساعد على استقلال الثورة الطبيعية الباطنية .

2ـ تطور الزراعة بالآلات التكنية المتطورة .

واعترضت الجزائر مشاكل أساسية لتطبيق خطة التنمية الصناعية أهمها تمويل تلك الصناعات بالايدى العاملة المؤهلة لادارتها والتي يتطلب تكوينها بناء المعاهد التقنية والمدارس والجامعات وصرف مبالغ مالية ضخمة . كما يبينه المعاهد الجدول التالي الاستثمارات من 1965 الى سنة 1975 . (2) (بملايين الدنانير)

السنة	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
المبلغ	[illegible]	[illegible]	4010	2553	3343	4456	6321	9181	11008	23440	19350

يتبين من الجدول رقم (3) أن القطاع الصناعي حظي بحصة الأسد في مجمل في مجمل الاستثمارات التي خصصتها المخططات المختلفة للتنمية الوطنية الوطنية وحيث كان نصيب الصناعة في المخطط الثلاثي 61,6% ، في المخطط الرباعي الأول 44,7% وفي المخطط الرباعي الثاني 43,4% . (3)

1ـ الميثاق الوطني : جبهة التحرير الوطني . 1976 . ص. 245 .

2) Voir Minstére de L'iformation de Culture. ALGER. Dix anneés de réalisation.(19 juin 1965_-19 Juin 1975). 1972.P.12.

3) Voir Mohamed EL Hocine Benssad: économie de Développement de L'algerie.Alger.1962-1978.O.P.D 2° Edition .P.46.47.

ونتيجة للتركيز الشديد للدولة الجزائرية على الصناعات الثقيلة في عملية التنمية الاقتصادية ، واهمال بعض القطاعات الاخرى كالزراعة مثلا . برزت عدة مشاكل حضرية واقتصادية واجتماعية منهـــا :

1- تزايد حجم الهجرة الريفية وانتقال الريفيين الجزائريين الى المــدن الصناعية بحثا عن العمل وهروبا من الظروف الحياتية القاسية ونتعرض الآن الى أسباب انتقالهم من الريف الى ضيقاتهم ومعاناتهم من الاندماج فيهــا والطرق التي يستخدمونها في هــذا الادماج :

<u>1- أسبـاب انتقال الريفيين الجزائريين الى المدن الصناعية :</u>

ان أسباب انتقال العمال الريفيين الجزائريين الى المدن الصناعية يعود الى عدة أسباب وعوامل يرجع تاريخها الى الاستعمار الفرنسي وما تركته من مخلفات وآثار على مستويين المادي والمعنوي :

فيما يخص الجانب المعنوي فأن الفلاح الجزائري كان محتقـرا ومستغلا استغلالا بشعا ، فلا يأخذ برأيه ولا تعطى قيمة لشخصيته ، فهو انسان جاهل وغير متعلم وغير متحضر فيجب عليه طاعة أوامر الاخرين والعمل بما يملونه عليه ،

كانت هذه هي سياسة الاستعمار ولعنته في الارياف الجزائرية فتحطمت بذلك كل آمال وطموحات الفلاحين الجزائريين وحياة كريمة تضمن لهم العيش المحترم وتوفر لهم العمل اللائق . . أما فيما يخص الجانب المادي فيتجلـى بوضوح في الاستيلاء على أراضيهم من طرف المعمرين استغلها النظام الرأسمالي الاجنبي . على هذه الصورة تزايدت الهجرة الداخليـة وأثرت وضعية الفلاحين الجزائريين الاقتصادية والاجتماعية السيئة علـى انعكاسات خطيرة ، كالتفكك العائلـي ، وانحلال الروابط الاجتماعية فلـم يبقـى أمامهم سوى الذهاب الى المدينة والذي يعتبر في جميع الحالات هروبا محكوم عليه مسبقا بالبؤس . (1) أما بعد الاستقلال وخروج المستعمر فأن حالة الريفي تحسنت فقط من الجانب المعنوي فأصبح حرا في أرضـه ووطنـه وزال عنه الاحتقـار والشتم ، ولكن رغم هذا فأن عملية الهجرة الريفية تواصلت وشدة بسبب الجانب المادي للريفي الذي يبقى كما هو خاصـة في بدايـة الاستقلال حيث الاراضي محروقـة وكل المرافق الضرورية للحيـاة منعدمة بالاضافة الى مستواهم التعليمي الضعيف وانتهاج سياسة وطنية لتصنيع البلاد لم تأخذ بعين لاعتبار تنمية الاريـاف .

---

1) Voir Piere Bourdieu et A. Sayad.le Déracinement.edition Minuit.1964.P33.

مما أدى الى تزايد حجم الهجرة الريفية والتطور السريع لعدد السكــــــان كما يبينـه الجـــدول التالـــــــي : (1) رقم (4)

1977	1973	1966	1ـ البيانـــــى
16,9	14.7	11.8	2ـ عدد سكان المدن
%42	%39	%33	3ـ النسبة المئوية من 2 الى 1
9,8	9	79	4ـ عدد السكان فى الريف
%58	%61	%67	5ـ النسبة المئوية % من 4الى 1
520 000	840 000	/	6ـ الهجرة الريفية المتراكمة

وقدرت الهجرة الريفية فى حدود الــ 000 120 نسمـــة سنويا وقياسا على الاتجاهات السابقـــــة قـــدرت بحدود لـ (000 130 نسمـــة سنويا خلال الفترة ما بـــين عامى 1973 ـ 1977 . كما برز تطور اليد العاملة فى القطاع غير الزراعى حســـب الجدول التالـــــــــى : . (2) رقم (5)

ـ تطور اليد العاملة فى القطاع غـــير الزراعــــــى ـ
تبـــعا للقطاعات سنة 1966 الــــى
سنـة 1977

السنـــــة / القطاعــــــات	1966	1977	التغيرات: العـــدد	التغيرات: 100=1966
الصناعـــــــــة	172 4000	345.816	229 062 +	232
البنــاء والاشغــــال العموميـــــة	90.900	345.816	2540916 +	380
التجـــــــارة	140 1000	183.580	4348 0 +	131
المواصـــــلات	75 5000	132.420	56.920 +	175
الادارة	336 800	397.019	60.219 +	117
مصالـح أخـــرى	56.900	184 515	127.615 +	324
المجمـــــوع	872 6000	1644 812	772 252	188

1ـ راجـــع بن اشنهوعبد اللطيف : الهجرة الريفية الجزائرية . مـرجع سابق .ص. 8 .

2- SAFIR Nadji : Industrialisation : thèse de doctorat 3ème Cycle. ALGER. 1979. P. 113.

على هذه الصورة فأن نسبة تزايد السكان في المدن بلغت 6,1 بالمأة سنويا ، وفي هذه الحالة تشكل الهجرة الريفية 25٪ بالمأة من ازدياد سكان المدن . (1)

ب- أهم صيفات العمال الريفيين الجزائريين المنتقلين الى المدن الصناعية:

ان صيفات العمال الريفيين المنتقلين الى المدن الصناعية بالجزائر ،وأن كانوا يختلفون حسب المناطق الجغرافية التي وفدوا منها لكنهم يتشابهون الى حد بعيد من الناحية الاجتماعية والاقتصادية .

ا- من الناحية الاجتماعية فهم من فئة الشباب والكبار في السن ، ذووا شخصيات متأثرة بالطابع الاستعماري المبني على القهر والحرمان ثائرين على الظلم والطغيان وطامحين في العدالة الاجتماعية ، تعرضوا لا بشع أنواع استغلال الرأسمالية مطبوعين بطابع الفقر والبؤس ، يعانون من الأمراض النفسية نتيجة التعذيب والتشريد وسياسة المحتشدات الاستعمارية التي عملت على جعلهم طبقة شبه بروليتارية . (2) لا تملك سوى قوت يومها حرموا من التعليم فتفشت فيهم الامية بصورة مذهلة .

ب- من الناحية الاقتصادية فهم فقراء لا يملكون وسائل الانتاج فكانوا يعملون عند المعمرين كخماسين فساءت حالتهم الاقتصادية ولا يملكون سوى قوة عضلاتهم . أما الان فهم يعانون في قساوة الظروف الطبيعية بالريف فالمحصول لم يعد يكفي وخدمة الأرض تتطلب امكانيات وتقنيات فلم يعد أمامهم سواء الانتقال الى المدينة للعمل بالمنشآت الصناعية فطرح بذلك مشكل معاناتهم من الاندماج فيها، خاصة وانهم يحملون عادات وتقاليد و أفكار مغايرة ومختلفة عن تلك التي موجودة بالمدينة ، فغالبا ما يقعون في صراع بين قيمهم التقليدية والقيم الجديدة بالمدينة ، بالاضافة الى صعوبة تكيفهم مع نظام العمل بالمنشآت الصناعة فيما يخص عامل الزمن حيث أن عمل الريفي كان يخضع لتقلب المحصول حسب الفصول الطبيعية ، أما بالمنشأة فأنه لا بد أن يحترم أوقات العمل المفروضة عليه والتي يجب أن يخضع لها ، ونستطيع القول هنا بأن العامل الريفي الذي مارس من قبل مهنته الزراعة والفلاحة في القطاع الخاص التابع للدولة فأنه يكون متعودا على العمل بالساعات المحددة وبالتالي يكون اندماجه أسهل مع الحياة الصناعية بالمدينة ،

1- راجع نفس المرجع السابق .ص. 10 .

2- أنظر فرانس فانون : سوسيولوجية الثورة . ترجمة ذوقان قرقوط . بيروت دار الطليعة . 1970 .ص. 25-63 .

أما العامل الريفي الذى لم يمارس عمل منظم مثل البدو أو الرعاة فأنه يصعب اندماجهم كثيرا مع الحياة الصناعية بالمدينة بين العمال الريفيين الذين مارسوا حرفة فأنهم متعودين على برنامج عمل مضبوط وساعات محددة للعمل فأنهم يكونون أكثر اندماجا من كل الفئات السابقة مع الحياة الصناعية بالمدينة :

جـ ـ أهم الطرق التي يستخدمها العمال الريفيين الجزائريين للاندماجهم بالبيئة الصناعية:

ان العمال الريفيين الجزائريين المنتقلين للعمل في البيئة الصناعية يستعملون عدة طرق ووسائل للاندماج والتكيف معها ويمكن أن نوجزها نوجزها فيمايلي :

ا ـ الاعتماد على أنفسهم أولا بالاستعداد للذهاب الى المدينة بعد الاقتناع التام بأن القرية لم تعد مصدر للعيش والحياة ، وأن المدينة هى وحدها التى توفر العمل والأجر المنتظمين . وعند حصولهم على عمل واستقرارهم بالمدينة وغالبا ما يتم ذلك بمفردهم فى البداية دون العائلة يحاولون أن يحافظوا على ذلك العمل والأجر ، بالحضور فى الوقت المحدد للعمل والخضوع لمقوانين العمل الصناعى خوفا منه من ضياع عملهم الذى يعني ضياع مستقبلهم ومستقبل عائلتهم .

ب ـ الاعتماد على الأقارب والاصدقاء وخاصة فى بداية الهجرة حيث أن معظم العمال الريفيين لم تكن لهم معرفة مسبقة بحياة المدنية وكيفية البحث عن وسائل العيش وبالتالى فهم غالبا ما يتجهون الى أقاربهم أو أصدقائهم الذين سبقوهم الى المدينة كي يساعدهم فى الحصول على عمل ويأوونهم حتى يحصلون على سكن وغالبا ما يكون بيت قصدرى . على هذه الصورة يمكن ملاحظة العمال الريفيين يعملون على مساعدة بعضهم البعض من أجل اندماجهم بالبيئة الصناعية لتشابه وضعياتهم الاقتصادية والاجتماعية التى دفعتهم للهجرة بغض النظر عن مناطقهم الأصلية أوعلاقاتهم القرابية لانهم فى نفس المستوى ونفس المحنة .(1)

---

1) Voir: Bourdieu et Sayad . le déracinement. op - cit.P.134.

ثـــانيـــا : الـــزراعـــة :

لقـــد ورثـــت الجزائـــر بعد الاستقلال قطـاعا زراعيـا بدائيا(جدا) عن بقيـــة القطـــاعات الاخـــرى ، بعد مغـــادرة الكولون للأراضـــي الزراعيـــة الخصبة وأخـذوا معهم كل الوسائل التقنية من آلات وأسمـــدة فأستولـى الفلاحين على هذه الأرض وعملوا على تسيير ها بأنفسهم والامكانيات البسيطة الموجودة لديهم وبذلك برز قطاع التسيير الذاتي في الجزائر وأقرته الدولة سنة 1963 ،ونصب الديوان الوطني للاصلاح الزراعي في 13 مارس 1968 كان من جملة أهدافه تنظيم المزارع المسيرة ذاتيا ،والمشاركة في ادارتها وبعين مدراء المزارع ورؤساء الاستغلالات للحرص على السير الحسن للأشغال ودراسة مردودية المزرعة . (1)

ابتداءا من مطلع السبعينات فأن القضية الزراعية في الجزائر تمثلت في انتهاج سياسة زراعية جديدة هي (الثورة الزراعية) والتي تختلف عن مفهوم الاصلاح الزراعي من ناحية التغيير الجذري للبيئة الزراعية ،وقد انطلقت في التطبيق سنة 1971 لموزات عطية التصنيع ،اذا لا يمكن أن يتم تصنيع حقيقي دون ثورة زراعية لتدعيمه من جانبين : تسويق منتجات التصنيع من آلات وأدوات زراعية ،وامـــداد عمال قطاع الصنعة بالمواد الغذائيـة الضـــروريـــة .

وعلى هذه الصورة ،فالثورة الزراعية تهدف الى معالجة الوضع الهيكلي العام للقطاع الزراعي الجزائري ،وليست وظيفة قائمة على تغيير وتجديد البنى القديمـــة للاقتصاد الوطني . (2) وتعتبر ضرورة اقتصادية واجتماعية كما جاء في الميثاق الثورة الزراعية (ان الثورة الزراعية ضرورة اقتصادية اقتضتها حالة عدم المساواة في توزيـــع الأراضي ولا يخفى أن هذا هو السبب الرئيسي في انخفاض مستوى معيشة الجماهير الريفيـــة ،وعدم قدرتها على تحويل الاساليب الزراعية ومشاركتها في التنمية الاقتصادية للبلاد .(3) ان نجاح هذه السياسة الزراعية الجديدة ،والمتمثلة في الثورة الزراعية يبقى مرهونا بشروط معينة كالالتزام بتنفيذ المشاريع المبرمجة للتنمية الريفية ،والصرامـــة في تطبيقها ،وتجنب الاهمال ،ومراعات ظروف البيئة الاجتماعية والثقافية للمجتمع الريفي .

1°) Voir Mohamed EL Hocine : op - cit.P.78.

2ـ راجع حسن بهلول : المصدر المذكور سابقا .ص323 .

3ـ راجع ميثاق الثورة الزراعية . الجـزائر . 1971 .ص13 .

والتنبؤ مسبقا بالتغيرات الممكنة الحدوث نتيجة هذه التنمية لتجنب عدم التكيف والاندماج معها، ومعرفة مدى تقبل الجماهير الريفية لأساليب تنظيم الانتاج الزراعي الجديد.

ثالثـــا : تطـور المنشأة الصناعية الجزائريـــة :

لقد حول الاستعمار الفرنسي مجموع العمال الجزائريين الى عمال بطالين وخلق العمل المأجور وساهم على نشر الانحطاط الثقافي بينهم، وحرمهم من التكوين والتعليم، فكانوا لا يمثلون فئة متميزة عن بقية فيئات الشعب الجزائري في جميع أوضاعهم الحياتية، مما دفعهم الى التواجد في طليعة المناضلين من أجل تحرير البلاد وتصدروا كبقية الشعب مقدمة الحركة الوطنية ابتداءا من انبثاق (نجم شمال افريقيا) الى ميلاد (جبهة التحرير الوطني) وبمبادرة من مناضليها تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 كان الهدف منه ادراجه في خضم الثورة المسلحة من أجل : 1- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال.

2- الاعتراف بالشخصية الوطنية الجزائريـــة.

3- حل النقابات الفرنسيـــة.

من خلال هذه النقاط الثلاث نستنتج أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يتطلع الى تحرير شامل للوطن سواء أكان سياسيا، أم اقتصاديا، أم اجتماعيا. (1)

أما بعد الاستقلال، وبفضل النضج السياسي للفلاحين والعمال، وما اكتسبوه من وعي للمؤتمرات التي تحاك خيوطها لضرب الاستقلال الوطني قاموا بتسيير المزارع والورشات التي هجرها المعمرون بأنفسهم، قبل أن تصاغ قوانينها نظريا. (2)

على هذه الصورة فأن تنظيـم المنشأة الصناعيـة الجزائريـة مر بمرحلتين أساسيتين التسييـر الذاتي ثم التسيير الاشتراكي وللتعرض لكل منهما على حدا.

أ- التسييـر الذاتـــي :

اتخذ عدة أشكال معينة ومحددة أولا في المجال الفلاحـــي :

حيث استولى العمال على الاراضي المهجورة من طرف المعمرين وسيروها بالاعتماد على انفسهم، ويعتبر التسيير الذاتي حقيقة موجودة في صميم الثورة الجزائرية.

1- راجع اللسان المركـــزي لـ ع.ع.ع.ج : جريدة الثورة والعمل. عدد 288. أكتوبر. 1979. ص4.

2°) Voir Alain GUILLEM et Yvon Bourdét: Clefs pour L'autogestion. PARIS. Seghers.1977.P.175.

نتيجة اطلاعها على عدة تجارب مماثلة خاصة التجربة اليوغسلافيــة . (1)

ولقد جاءت قرارات 23 مارس 1863 مؤيدة لعملية التسيير الذاتي ووضعت حدا بواسطة نصوص قانونية للمرحلة الانتقالية ،وصدرت نظاما لمجموع الأملاك الشاغرة منها : المشروعات التدينيـة والزراعية المهجورة يسيرها العمال عن طريق أربعة هيئات هي :

1- الجمعية العموميـــة .

2- مجلس العمال وعدد أعضائه يتراوح بين 10 و100 عضو لا تزيد مدته عن سنة .

3- لجنة الادارة عدد أعضائها من ثلاثة الى احدى عشرة عضو .

4- المديـــــــر .

وفي 30 ديسمبر 1968 صدر الأمـــر المتعلق بالتسيير الذاتي على ضوء المعطايات المستخلصة من التجربة ،وصدرت كذلك المراسيم الخمسة التطبيقية التي نشرت فــي شــهر فيفري 1969 بداية المرحلة الثانية من تجربة التسيير الذاتي الفلاحــي وقد شكلت تلك النصوص الاطار القانوني للتسيير الذاتي ،ونظمت الانتخابات لتجديد هيئات التسيير للمزارع في الفترة الممتدة من 1969 الى 1972 عرف خلالها التسيير الذاتي دفعة قوية بتجديد هياكله وأصبح تعيين المدير يتم من قبل وزارة الفلاحة ورئيس المزرعة ينتخب من طرف العمال ،ويقوم بالتسيير مجلس العمال والجمعية العمومية ومع بداية الثورة الزراعية سنة 1971 بدأت مرحلة جديدة عززت مكسب التسيير الذاتي .

- أما في المجال الصناعـــي : فقد قامت الدولة بتعميق مراسيم التسيير الذاتي مثل ما فعلت في المجال الفلاحي ،من حيث المساهمة في التسيير والمراقبة باصدار مرسوم 71/74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات وتقوم بهذه المهمة مجالس عمالية منتخبة من طرف عمال المنشأة.

2- التسيير الاشــتراكي للمؤسسات :

جاء كما أشرنا سابقـا لتعميق مراسيم التسيير الذاتي ولخلق منشأة صناعية جزائرية تتـأخذ بعين الاعتبار الواقع الجزائري ومصلحة المجتمع الجزائـــــري. واعطاء الفرصة لمشاركة حقيقيـة للعمال في تسيير وتنظيم المنشأة كما جاء في المواثيق الرسمية المختلفـة كالتالـــي :

1°) Voir I.B.I.D. P.175.

1°- ميثاق طرابلس الذي أكد على ضرورة سلوك النظام الاشتراكي في ادارة المنشآت التي يتولى العمال الدور الرئيسي في تسييرها .

2°- ميثاق الجزائر*: الذي أكد على أن النشاط الاقتصادي للمنشأة الوطنية يجب أن يكون في نطاق ومبادئ وقوانين المنشأة الاشتراكية وليس في نطاق قوانين السوق الرأسمالية - ولقد وقع مضمون ميثاق الجزائر في تعارض مع مضمون ميثاق الجزائر في تعارض مع مضمون ميثاق طرابلس ، فمن جهة يؤكد ميثاق الجزائر على الطابع الاشتراكي للمنشأة وخضوعها للقوانين والمبادئ الاشتراكية ومن جهة أخرى فتح الطريق أمام الأموال الخاصة للمساهمة فيها ، وهذا ما يتعارض مع ما جاء به ميثاق طرابلس.

3°- الميثاق الوطني : أعطى تصورا متكاملا للتنمية الاقتصادية ، وجعل المنشأة الاشتراكية أداة تنفيذية وهيكلا فنيا ، تتولى تسيير النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بمشاركة جماعية لكل عمالها . وتتكون المنشأة الاشتراكية حسب الميثاق الوطني من ثلاثة عناصر أساسية :

- العنصر الاول : المنشأة عبارة عن مجموعة أدوات وأموال مملوكة للدولة .

- العنصر الثاني : المنشأة عبارة عن مجموعة بشرية منسوبة لها تتمثل في العمال والمنتخبين منهم ، وممثلي السلطة المركزية يتولون ادارتها جماعيا لضمان تحقيق الانتاج والأرباح وتخصيص جزءا منها اليهم.

- العنصر الثالث: يقوم جهاز مشترك بادارة المنشأة يتكون من العمال المنتخبين والعمال المعنيين من الدولة . (1)

أصبحت أداة فعالة تؤدي دورها كما ينبغي في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي وعملت على تعميم اشراك العمال في تسييرها عن طريق قانون التسيير الاشتراكي الذي يهدف الى اقامة علاقات انتاج جديدة لكل نشاطات الانتاج والتوزيع والخدمات باشتراك العمال في التسيير والرقابة ، ويهدف كذلك الى رفع الانتاج وتحسين الانتاجية وتجنب وقوع الاقتصاد الوطني من مخاطر البيروقراطية والانحرافات في اقامة علاقات الانتاج الاشتراكية . (2)

---

*سمي بميثاق الجزائر نسبة للجزائر ، على غرار ميثاق طرابلس. وصدر ميثاق الجزائر عن المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني بتاريخ 21أفريل 1964 .

1- راجع زغدود علي : المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر . رسالة دكتورة دولة في القانون العام . جامعة الجزائر . المؤسسة الوطنية للنشر والتوزيع . الجزائر . 1982 . ص58-59 .

2- راجع حزب جبهة التحرير الوطني: النصوص الاساسية المصادق عليها من طرف المؤتمر الرابع للحزب. مرجع مذكور سابقا . ص130-131 .

كما يهدف الى تحسين المستوى الفنى للعمال ويرفع من كفاءتهم الانتاجية ليصبحوا قوة استراتيجية يستطيعون التأثير داخل المنشأة ،كما مكن أيضا من تنظيم المنشأة الصناعية بواسطة هياكل ذات النشاطات والاختصاصات المحددة وهى كالتالى :

1 ـ اللّجان الدائمة : التى تنص المادة 50 من ميثاق وقانون التسيير الاشتراكى للمؤسسات على انشائها (تتألف اللّجان الدائمة من أعضاء يعينهم مجلس العمال بأولوية من بين أعضائه الا اذا كانت هذه اللّجان مؤلفة بنسبة النصف من ممثلين لمجلس العمال وممثلين تعينهم المديرية نظرا لاختصاصاتهم . (1)
وهدف اللّجان الدائمة اشراك العمال فى تسيير المنشأة بواسطة أعضائها ولجانها الفرعية المتعددة الاختصاصات والنشاطات سواء منها الاقتصادية أم الاجتماعية أم الثقافية أم . . . .

2 ـ مجلس العمال : ينتخب لمدة ثلاث سنوات من طرف مجموع عمال الوحدات التى تتألف منها المنشأة الصناعية ،وهو مسؤول أمامها وهو يهدف الى تطبيق التسيير الأمثل للمنشأة ،و تنفيذ البرامج ،وتقديم تقرير سنوى يبرز فيه رأيه فى التسيير متضمنا توصيات حول مشروع المخطط قصد تطويره ،كما يراقب مصاريف المنشأة والميزانية ويساهم مع المديرية فى اعداد سياسة الموظفين والتكوين المهنى .

3 ـ مجلس مديرية المنشأة : يوجد من بينه ممثلين ومنتخبين من طرف العمال وينشأ هذا المجلس بقرار من السلطة الوصية ومن أهم اختصاصاته التحكم فى برامج البيع والانتاج والتسويق ومشاريع توسيع نشاطات المنشأة وبرامج الاستثمارات ،والقانون الاساسى للمستخدمين ،والمساعدات المصرفية والمالية المبرمة ،وحساب الخسائر والأرباح كما يقوم بتعيين ممثلين للمديرية فى اللجان الدائمة . (2)

4 ـ مديرية المنشأة : ويتم تعيين مديرها العام بمرسوم من قبل السلطة الوصية كما تنهى مهامه بنفس الطريقة يكون مسؤولا عن التسيير العام للمنشأة فى نطاق اختصاصه ويمثل المنشأة فى جميع أعمال الحياة اليومية.على الرغم ما قدمه التسيير الاشتراكى للمؤسسات من ايجابيات للمنشأة الصناعية من حيث تنظيمها وللعمال من حيث مشاركتهم فى التسيير الا أن له بعض السلبيات عن التطبيق كما جاء فى النص التالى :

---

1 ـ رجع حزب جبهة التحرير الوطنى : ميثاق وقانون التسيير الاشتراكى للمؤسسات ، الجزائر . 1975 ص33 .

2 ـ راجع الميثاق الوطنى : المرجع المذكور سابقا .ص135 .

(ولاشك قد طرأ على التسيير الاشتراكي للمؤسسات صعوبات عند تطبيقه في الميدان تنجم في الغالب على ضعف تنظيم المؤسسات الاشتراكية ونقص في نضج الاطارات والمسؤولين النظاميين. (1)

رابعا - الطرائق والوسائل والسبل التي تستخدمها المنشأة الصناعية الجزائرية لادماج العمال فيها :

تستخدم المنشأة الصناعية الجزائرية طرقا وسبلا لادماج العمال فيها تشبه الى حد بعيد نفس الطرق والسبل التي تستخدمها المنشأة الصناعية الرأسمالية والمنشأة الصناعية الاشتراكية وهي كالتالي :

1 - الانتقاء : نظرا لانتشار المنشآت الصناعية بصورة واسعة في بداية عملية التنمية المرتكزة أساسا على التصنيع كما أشرنا سابقا، وحاجاتها الضرورية للأيدي العاملة، لم يكن مشكل انتقاء العمال مطروحا، بالاضافة أن هذه الأيدي العاملة أغلبها من المناطق الريفية فليس لها أي تكوين ولا تأهيل مما يحتم قبولها للعمل بالمنشأة دون شروط معينة . أما بعد تطور المنشأة الصناعية الجزائرية وبعد انتشار مراكز التكوين المهني، والمدارس التكنية، واتاحة فرص التعليم لكل الأفراد، واعتماد المنشأة على التقنيات الحديثة والمتقدمة أصبح ضروري القيام بعملية انتقاء للعمال المتقدمين للعمل عن طريق اختبارات بسيكوتمنية، أو امتحانات شفوية لمعرفة مستوى العمال التكني والثقافي، ومدى استعداداتهم للقيام بعمل معين والنجاح في أدائه .

2 - التوجيه : لم تعط المنشأة الصناعية الجزائرية وخاصة في بداية انطلاقها في عمليات الانتاج، أهمية كبيرة لعملية التوجيه كطريقة تساعد العمال على التكيف الحسن مع المهنة التي يرغبون في أدائها، ويميلون اليها أكثر، وتتوفر لديهم الامكانيات الجسمية والعقلية لممارستها لان ضرورة تلك المرحلة تتطلب فقط جلب أكبر عدد ممكن من الأيدي العاملة لشغر أماكن العمل الشاغرة . وانطلاق المنشأة في الانتاج، أما بعد اكتفاء المنشأة نسبيا من الايدي العاملة، وبعد تطويرها هياكل التشغيل، واكتساب الخبرة في مجال ادارة الأفراد، ودخول المثقفين وخريجي المعاهد والجامعات،

1°) VoirMostefa Boutefnouchet:Le Socialisme dans L'entreprise. Coédition.E.A.P. et O.P.U. ALGER.1982.P274.

الميدان الصناعي ، أصبحت المنشأة تهتم أكثر بتوجيه الأفراد ، ورسم سياسة تأخذ بعين الاعتبار ميول ورغبات الأفراد العاملين ، واستعدادهم وامكانياتهم على أساس علمي وتقني ليقوموا بأعمالهم على أحسن وجه ويحققوا أهداف المنشأة الصناعية .

3 التكويــن المهني : تبذل المنشأة الصناعية الجزائرية امكانيات ضخمة وتصرف أموال طائلة لتكوين عمالها على مختلف الاساليب والطرق التقنية والفنية المتطورة للتكنولوجيا الحديثة التي تستخدمها المنشأة وذلك من أجل التحكم فيها . ويتولى هذه المهمة موظفين أكفاء بالمنشأة في اطار مهامهم العادية بحيث أن كل تقني يمكنه أن يكون مكوّنا . ويتم هذا التكوين تارة اثناء العمل ، وتارة أخرى داخل أقسام التدريب والممارسة التطبيقية تستفيد منه كل الفئات العمالية . ويتميز بالسرعة الاستمرارية للقضاء على النقص الموجود في التخصصات المختلفة بالمنشأة . وتبذل وزارة التكوين المهني بالجزائر مجهودات كبيرة في ميدان التكوين المهني بتوسيع طاقاته في المنشأة بحيث يمكن استيعاب كل العمال المقبلين على التدريب .

4- الخدمات الاجتماعيــة : لقد أخذت المنشأة الصناعية الجزائرية بنمط الخدمات الاجتماعية العمالية الحديثة لرفع الانتاج ، واستقرار العمال ورفع معنوياتهم ليندمجوا فيهـا . ولقد وضع التنظيم الاشتراكي في الجزائر العمال في المقام الأول فوفر لهم الامن الاجتماعي والصحي والسلعي لتحقيق أهداف الثورة الاشتراكية التي ترتبط دائما تقدم الخدمات الاجتماعية وتحسينها بزيادة الانتاج والانتاجية الفائدتها الكبيرة على مجموع العمال بما توفره من رفاهية وازدهار كما جاء في الدستور في المادة 21 :(تستهدف الثورة الصناعية بالاضافة الى الانتصار الاقتصادي تغيير الانسان ورفع مستواه التكني والعلمي ، واعادة تشكيل بنية المجتمع ، وهي تعمل في نفس الوقت على تحويل وجه البلادي.) (1) والمواد 62 و63 منه مايلي :(تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية الى جانب الحق في الرياضة مضمون ويحدد القانون كيفية ممارسته .) (2) وكذلك المادة 33 (ان الدولة مسؤولة عن ظروف حياة كل مواطن ، فهي تكفل استيفاء حاجياته المادية والمعنوية خاصة متطلباته المتعلقة بالكرامة وتحريره من الاستغلال والمرض والجهل .) (3)
كما منح القانون الاساسي العام للعامل الصادر بتاريخ 1978 العمال الحق في الاستفادة من ظروف ملائمة بالمنشأة ، وكذلك استفادة عائلاتهم منها بغرض تحسين الرفاهية المادية والمعنوية للعمال وأسرهم وتكملة أجورهم على شكل خدمات . (4)

1- جبهة التحرير الوطني : الدستور . الجزائر ، ص19 .

2- نفس المرجع السابق ، ص230 .

3- نفس المرجع ، ص29 .

4- راجع حزب جبهة التحرير الوطني : الاتحاد العام للعمال الجزائريين . القانون الاساسي العام للعامل . الجزائر . 1978 ، ص58 .

5 – رفع الاجور:

ان رفع أجور العمال بالمنشأة الصناعية الجزائرية مرتبط أساسا بزيادة الانتاج وتحسين الانتاجية كما تنص مواثيق الجزائر الرسمية خاصة ما جاء في المادة 52 من الدستور (يمارس العامل وظيفته الانتاجية باعتبارها واجبا شرفيا ، وله الحق في أخذ حصة من الدخل القومي مرهون بالزامية العمل وتخضع الاجور للمبدأ القائل : التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر ويمكن أن يتم التشجيع على العمل والانتاج بواسطة حوافز معنوية ، وبنظام ملائم قائم على الترغيب المادي ، سواء على المستوى الجماعي أم الفردي) . (1)
على هذه الصورة فقد اعتمد المشروع الجزائري على احتساب الأجرة بناء على عاملين : الزمن والانتاج ، ويعتبر العامل الأول أكثر شيوعا لأنه مفضل من قبل نقابات العمال ، لأنه لا يؤدي الى التناقر والتنافس بين العمال من أجل زيادة الأجور كالعمل حسب الانتاج ، بينما العامل الثاني قليل الشيوع تفضله المنشآت المستخدمة التي يتطلب العمل بها مهارات فائقة .

6 – توفير السكن:

كان الانطلاق سياسة التصنيع السريعة بالجزائر في بدايتها آثار سلبية ، لعدم التفكير في بناء المساكن للعمال الملتحقين بالمنشأة للعمل بها ، فسكنوا الأكواخ ، وأنتشرت البيوت القصديرية بصورة مذهلة حول ضواحي المدن الصناعية ، حتى أصبحت ظاهرة متميزة تهددها بمشاكل الاجرام والسرقة والانحرافات بكل أنواعها ، وتفشي الأمراض والأوساخ .
على هذه الصورة أدركت الحكومة والمسؤولين عن المنشآت الصناعية بأهمية توفير السكن الى جانب المنشأة لتأثيره المباشر على استقرار العمال وأمنهم فحثت أغلب المواثيق الجزائرية على وجوب توفير السكن للعمال ، فأصبحت بذلك قضية السكن محور اهتمامات الاتحاد العام للعمال الجزائريين ابتداء من سنة 1978 وبدأت مشاريع بناء وانجاز أحياء سكنية للعمال تتوفر على كل المرافق الضرورية للحياة . (2)

7 – توفير النقل:

توفر المنشأة الصناعية الجزائرية النقل لعمالها لفوائده المتعددة ، كتحقيق الرفاهية والمحافظة على صحتهم وقواهم لأداء الأعمال المطلوبة منهم كما ينبغي وتجنب التأخر للحضور في الأوقات المحددة للعمل .

---

1 – الدستور : المرجع المذكور سابقا .ص28 .

2°) Voir F.L.N/U.G.T.A :Documents adoptés par le 5eme Congré.ALGER. 1975.P.137.

وسائل النقل فى الجزائر ملك للدولة ، ولا يدفع العمال أى مقابل لتناقلاتهم بحيث تصرف الدولة أموال طائلة فى مجال المواصلات وخاصة نقل العمال فكل منشأة صناعية تملك وسائل نقل خاصة بها من حافلات وسيارات وقاطرات فجاء فى المادة 184 من القانون الأساسي العام للعامل (يجب أن يراكب تعميم أنظمة المطاعم والنقل وتنميتها للقضاء التدريجي لتعويض النقل والسلة اللذين يدفعان حاليا والغائهما نهائيا) . (1)

7_ تأمين الصحة :

تعمل المنشأة الصناعية الجزائرية على توفير الوسائل التى توفر الصحة الجيدة لعمالها ووقايتهم من الأمراض ، وفى هذا الصدد فقد تم انشاء الكثير من المؤسسات الطبية والتى يطلق عليها اسم (وظائفها علاج العمال وخاصة عند تعرضهم لاصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية ، ومن جملة مبادئ المؤسسة الطبية : كلل عامل الحق فى العلاج اللائق دون أى تمييز فى المهنة أو الوظيفة على هذه الصورة فأن التسيير الاشتراكى للمؤسسات يعتبر الخدمات الصحية حقا من حقوق العمال وخاصة ما جاء فى المادة 56 : (تتأكد اللجنة الخاصة بحفظ الصحة والأمن من تطبيق القواعد التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة) . (2) على هذه الصورة تطالب النصوص الرسمية فى الجزائر المنشأة الصناعية بتوفير الاطار الصحى اللائق لتمكين العمال من أداء أعمالهم فى جو صحى نضيف ويتم ذلك باجراء الفحوص الدورية ، وتجهيز العيادات بأحدث الوسائل الطبية الضرورية وتوفير الأطباء والممرضين والمساعدات الاجتماعية ، الى جانب تهيأة ظروف فيزيقية ملائمة كالأضواء والتهوية والهدوء .

8_ توفير الترويح :

أن توفير خدمات الترويح فى المنشأة الصناعية الجزائرية حديث النشأة ، نظرا لاهتمامها بتوفير العمل لجماهير العمال من أجل القضاء على البطالة ، وما ينجزعنها من مشاكل اجتماعية واقتصادية خاصة فى بداية التنمية الوطنية ، أما بعد تطوير المنشأة وتوفير فرص العمل لأكبر عدد من العمال القادرين على العمل ، واتساع نشاطاتها فى المجتمع ، ومع تزايد أعداد العمال أصبح الترويح مطالب عمالى لتوفير أوقات الراحة ، وتنظيم الفراغ من طرف المنشأة وتوفير ميزانية خاصة بالترويح وذلك باقامة الحفلات فى كل المناسبات وتنظيم الرحلات الدراسية والترفيهية ، والمناسبات الرياضية،

1_ حزب جبهة التحرير الوطنى : القانون الاساسى العام للعامل . المرجع المذكور سابقا . ص. 60 .

2_ حزب جبهة التحرير الوطنى : قانون التسيير الاشتراكى للمؤسسات . المرجع المذكور سابقا ص. 34 .

والفكرية ، والعمل على تكوين العمال سياسيا وتوعيتهم بحقوقهم عن طريق خدمات الترويح حتى يندمجوا حقيقة مع منشأتهم ، ويساهموا بفعالية في تحقيق أهدافها .

9- الاعتناء بالأولاد :

تعتني المنشأة الصناعية في الجزائر كثيرا بأولاد العمال نظرا لطبيعة نفسية العامل الجزائري الذي يهتم كثيرا بمستقبل أولاده كي يحصلوا على التعليم ويصبحوا يوما ما أحسن من حالة هو حتى لا يتخيبوا ويذوقوا الفقر مثله ويحرموا من الحصول على مكانة اجتماعية محترمة . لذلك تخصص المنشأة أموالا معتبرة للاعتناء بهم فتبني لهم روض الأطفال مجهزة بكل الوسائل الضرورية وتنظم لهم الرحلات خاصة في العطل بالاضافة الى وجود مصالح خاصة بالمنشأة تتوفر على مرشدات اجتماعية ومساعدات اجتماعية تهتم بدراسة كل ما يحدث لأسرة العامل من مشاكل مختلفة سواء كانت صحية أم تعليمية أم اجتماعية وتسمى بالمصالح الاجتماعية .

10- المشاركة في التسيير :

ان مشاركة العمال في تسيير المنشأة الصناعية الجزائرية يتم من خلال أدوات ووسائل ذات طابع سياسي مثل مجلس العمال الذى له مهمة ازدواجية : تكوين العمال سياسيا وثقافيا ، وتنمية شعورهم بالمسؤولية ، وفي نفس الوقت يراقب تسيير شؤون المنشأة ويدرس ويناقش كل القضايا المتعلقة بها . وتتم المشاركة الفعّالة للعمال في تسيير منشأتهم من خلال أربعة مراحل أساسية كالتالي :

- المرحلة الأولى : يتصور فيها العمال بأنهم مساهمون حقيقيين في وضع المشروع المتعلق بالمنشأة ، وأنهم يعملون حقيقة من أجل تطوير الاقتصاد الوطني وتعمل المنشأة على تأكيد هذا التصور في ذهنية عمالها عن طريق الاعلام بشرح وتوضيح أهدافها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية حتى يفهمها العمال ويؤمنوا بها .

- المرحلة الثانية : يبدى فيها العمال آراءهم ومبادراتهم البناءة بشرط أن لا تتعارض مع مصلحة المنشأة ، باستشارة العمال من طرف المسؤولين حول كل القرارات والنتائج المالية للمنشأة .

المرحلـــة الثالثـــــــة: يراقب العمال مدى تطابيق القـــــرارات المتخـــذة على مستــــوى المنشأة .

ـ المرحلة الرابعـــــــة: يستفيد فيها العمال على توزيع النتائج المالية والمادية للمنشأة ، فيشعرون عندها بمشاركـة فعاليـــة في تسيرها . (1)

11ـ المشاركـــة فـــي الأربـــــــاح

كانت الدولة والمنشأة الصناعية يتقسمـان في المرحلة الاولى الأربـاح فيمـا بينهما، ولم يكن هناك اعتبار للحوافـز المادية أو الماليـة لتقديمـها للعمـــال ولكن بعد ظـــهور نظـام التسيير الاشتراكي للمؤسسات سنة 1971 حضـى باشـراك العمال في تسيير المنشأة الى جانب دورهم الانتاجي فنتج عنه في المرحلة الثانية، اشراكهم في الأربـاح التي تحققها المنشأة وابتداءا من هذا التاريخ أصبحت أرباح المنشأة تقسم وتتوزع من الناحية القانونية على ثلاث جيهات: الدولة والمنشأة وجماعة العمل التي لـم تستفيـد فعليا من أربـاح المنشأة الا في سنة 1975 بمقتضى منشور رئاسي . (2)

12ـ النقابـــــــــــة:

كان هدفها ودورها في بداية الأمـــر النضال من أجل تحريـر الوطن المغتصب ولكن أصبحت بعد الاستقلال تهتم في المشاكل العمال وخاصة في المنشآت الصناعيـة من أجل الدفاع عن حقوقهم ليساهـــموا بفعالية في التنمية الاقتصادية والاجتماعيـة للبلاد والسهر على تطبيق خطط الانتاج . على هذه الصورة أصبح العمل النقابي فـي الجزائر أداة لمكافحة آثار النظام القديم ، وعاملا أساسيا لاقامة علاقات اجتماعية جديـدة ترتكـز على اشتراكية وسائل الانتاج . (3) وتعمل النقابة على دمج العمال في المنشأة عن طريق المهام التي تمارسها في اطار نشاطاتها وصلاحياتها القانونية كالتالي :

1ـ رفـع المستوى الثقافي والسياسي للعمال عن طريق القـاء المحاضـــرات والدروس . واقامة المناقشات حول مواضيع لها علاقة بالحياة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد .

2ـ تحسين مؤهلاتهم العلمية والتقنية ، بتنظيم الملتقيات الفكرية والمؤتمـــــات ذات الطابع الثقافــــــي .

3ـ حماية حقوقهم من أجل الحصول على الأربـاح والرفـع من أجورهم .

---

1) Voir Tayeb BELLOULA: de L'organisation Socialiste des Entreprises Edition du Parti.ALGER 1977.P.28.

2ـ راجع زفـسد ودعلي : المصدر المذكور سابقا ص158ـ159 .

3) Voir GErard Chaliand: L'ALGERIE est-elle Socialiste? Paris. Maspére.1964.P134.

تشبه الطرق والوسائل المتسخمدة في المنشأة الصناعية الجزائرية لادماج العمال ، شبها قويا نفس الطرق والوسائل المستخدمة في كل من المنشأة الصناعية الرأسمالية ، والمنشأة الصناعية الاشتراكية ، خاصة من حيث توفير الخدمات الاجتماعية كالنقل والسكن والصحة والترفيه الخ ....
الا أن الاختلاف الموجود يتمثل في دور كل من الحزب والنقابة في تحقيق عملية الادماج بالمقارنة مع المنشأة الصناعية الرأسمالية التي يكون فيها هذا الدور ضعيف ، بينما يكون قويا في المنشأة الصناعية الجزائرية ، والمنشأة الصناعية الاشتراكية ، خاصة فيما يخص توعية العمال ، وتجنيدهم لتحقيق أهداف المنشأة ، وعلى هذه الصورة ، يتحمل الحزب والنقابة مسؤولية كبيرة في الدول الاشتراكية والدول الآخذة بها في تجنيد العمال من أجل الانتاج ، والدفاع عن المنشأة بينما يتحمل هذه المسؤولية في الدول الرأسمالية أرباب العمل ، والنقابات الحرة عن طريق المطالبة بتحسين ظروف العمال الاجتماعية والمهنية . وتلعب الأجور والعلاوات ، والمساعدات ، والهبات ، والحوافز دورا رئيسيا في دمج العمال .

- القسم التطبيقي -

أو

(الثاني)

أو

الدراسة الميدانية

- الفصل السادس -

اطار الاستقصاء وعينته وكيفية اجرائه وصعوباته وقواعد تفريغ بياناته:

تمهيد :

نقوم هنا بتعريف الوحدة المدروسة (الشركة الوطنية للحديد والصلب بمدينة عنابة - مركب الحجار -) ونبرز كيف تم اختيارنا العينة التمثيلية التي اعتمد استقصائنا عليها ، وكيفية تهيئة الاستقصاء واجرائه ونبين القواعد التي اتبعناها في تفريغ البيانات وتحليلها وتعليلها .

أولا : تعريف المنشأة:

نحاول هنا اعطاء لمحة تاريخية عن مركب الحجار للتعرف على الظروف التي انشأ من أجلها ومختلف أقسامه الانتاجية ، وفروعه الادارية ، وعدد عماله .

1) الظروف التي أنشئ فيها المركب:

يعود تاريخ انشاء مركب الحجار الى مشروع قسنطينة عام 1958 ، اذ قررت الحكومة الفرنسية بناء مصنع صغير يحتوي على فرن واحد ، وتحويل خام حديد الونزة الى مادة جاهزة يستفيد منها اقتصاد المستعمر ويتمثل ذلك في هدفين أساسيين:

- أولهما سياسي : ويتمثل في كسب الرأى العام الداخلي المتمثل في المطالب المتزايدة للشعب بالتحرير والاستقلال والمساواة.

ثانيهما اقتصادي: ويتمثل في استفادتها من الخامات الموجودة في باطن الأرض بالجزائر .

وبعد الاستقلال مباشرة تم تأميم المكان من الشركة الجزائرية للحديد والصلب (S.B.S) وتحولت الى الشركة الوطنية للحديد والصلب (S.N.S) والتي تأسست في 03 سبتمبر 1964 ، حيث أوكل اليها تسيير المعطى الذي كان مشروعا ضيقا بحيث أصبح مركبا ذى طاقة انتاجية ضخمة للحديد والصلب بهدف تدعيم الاستقلال السياسي ، والاقتصادي .

.../...

2- موقـــعه الجــغرافــي والاستراتيجـــي :

يقـع مركـــب الحديد والصلب بمدينة عنابة بعد حوالي 15 كلم ، وشـــرق سد بوناموســة) بما يقـــرب من 40 كلم ، وجنوب شرق منجم الونزة بحوالي 150 كلم ، وتقدر مساحته بـ 80000.000 م ^{2} .

وقد تم اختيار بناء المركـب بمدينـــة عنابـــة لبلـــدية الحجـــار للاسباب التالـــــــــق :

1- المساحة الشاســـعة والأرض الصلبـــــــة .

2- قـــرب المركب من سوق العمالــــة .

3- قـــربـــه من الميناء (11 كلم)، مما يسهل عمليات النقل والتصديد واستمرار المواد الأوليـــة وغـــيرهـــا .

4- قـــربـة من ســد " بوناموســـــة" لتزيده بالكميات اللازمـــة من المياه المستخدمة في عمليات التبريد .

5- قـــربه امنجـــم الونـــزة (للحديد)

6- توفـــير السكة الحديدية المكهربة زالتي تربط ما بين مدينة عنابة التي يقـــع فيـــها المركـــب وبين مدينـــة الونـزة التي يقع بها المنجم .

3- الأهـــداف التي أنشــــئ من أجلها المركـــب:

أنشئت الشركة الوطنية للحديد والصلب في منطقة الحجار كقاعدة أولى لتحضير منتجات الحديد والصلب بقصد :

1- سد احتياجات البلاد كما وكيفيـــا .

2- التحكم في الاساليب التكنولوجية الجديدة .

3- تدريب أو تكوين العاملـــين .

ان الهدف الأول لمصنع الحجار هو انتاج 5000.000 طن من الفولاذ المذزفـــل سنوياه وهذا طبعا عن طريق تحويل خامات الونزة الى منتجـــات كذرفلة لمتطلبات الصناعة المتعددة ، ومن المنتظر أن يصل الى هذا الانتاج سنـــة 1935 بزيادة قـــدرها 17٪ .

4- أقسامـــه الانتاجيـــــــة:

تمر عمليـــات الانتـــاج بالمـــراحل التاليـــــة:

.../...

1ـ قسم صناعة الحديد الزهر: ويحتوى هذا القسم على خط للتبليد بمساحة قدرها 277 م على لحجم 650 م^{3} قادر على انتاج 1200 طن من الحديد الزهر (HIMATITE) فى اليوم . وان دور قسم الحديد الزهر تحويل " فلزات" اما الى سبائك مجمدة من الحديد الزهر بغرض تسويقها أو الى حديد زهر بغرض تموين معمل صناعة الفولاذ . وقد بدأ قسم الحديد الزهر فى جوان 1969 ، وهو متقدم منذ ذلك التاريخ بتحويل 9000,000 طن من فلزات الحديد المستخرج من منجم الونزة الى 450,000 طن من الحديد الزهر .

2ـ قسم الدرفلة على الساخن: أنشئ هذا القسم ليقوم بتشكيل الألواح و البكرات ويحتوى بالخصوص على مرفق للألواح بعرض 2800 مم ، و05 أقفاص للتشكيل النهائى للبكرات بعرض 1500 مم وقادرة على انتاج ألواح بعرض 2500 مم ، وبكرات فولاز يتراوح ما بين 15 الى 18 مم ، وبعرض أقل من 1400 مم ، و هذه المنشأة ورشة تعتبر من أكبر الورش فى العالم لصناعة الأنابيب ذات اللحام الحلزونى بأقطار كبيرة يحتوى على أربعة (04) آلات متشابهة بقدر انتاجها بـ 000 . 100 طن من أنابيب المياه ، و من طراز عادية أو مبطنة وقطرها يتراوح من 16 الى 48 بوصة .

3ـ قسم صناعة الفولاذ بالأوكسجين: ويحتوى هذا القسم على محولين بسعة 55 م^{3} ، أى 50 الى 70 طن وثلاثة (03) آلات عمودية للصلب المستمر قادرة على انتاج بلاطات والتى يتراوح سمكها ما بين 150 الى 200 مم وبعرض يتراوح ما بين 600 الى 1550 مم ، وبطول يصل الى 75 م .

أن دور قسم صناعة الفولاذ بالاوكسجين هو تحويل الحديد الزهر الذى هو خليط من كميات غير محدودة من الكربون والمنغنيز والكبريت الى فولاذ ، وذلك يعنى تحويله الى خليط يحتوى على كميات محددة بدقة من الحديد والكربون والمنغنيز . ويستعمل قسم صناعة الفولاذ بالاوكسجين تكنية الحديد الزهر بواسطة الاوكسجين الصافى ، وهو لا ينتج السبائك الفولاذية العادية بل يقوم بتحويل مجموع انتاجه الى بلاطات بواسطة آلات الصلب المستمر ويتم تحويل 450.000 طن من الحديد الزهر الى 410,000 طن من بلاطات الفولاذ .

.../...

4 ـ فـــروعـــه الاداريـــــة: يحتوى هذا المركب على المديـرية العامـة ويرأسـها المدير العام للشركة وله مساعدون اداريون ، كما يحتوى على عشـر (10) نيابات مديريـة أو مديريـات فرعيـة (10 Sous Directions) مختلفـة منها 04 خاصة بالانتاج ، وهذه الاخيرة تحتوى على عدة أقسام وكل قسـم يحتوى على ثلاثة (03) فـروع هـي :

- فـرع الانتاج ———— Service eXploitation
- فرع الصيانة ———— Service Entretien
- فرع مراقبة النوعية ———— Service Controle Gener~~alite~~

5 ـ عدد عمالـــه: يبلغ عدد عمال المركب ، حسب الاحصائيات المتحصل عليها من قسم الوثائق بالمركب لسنة 1984 ـ 18 ألف عامل موزعين على الاقسـام الادارية والانتاجية ، ونظـرا لعدد العمال المرتفع فأننا لم نتمكن من دراستـه كلـه لان مثل هذه الـدراسـة تتطلب .

1 ـ مـدة زمنيـة طويلـة .
2 ـ عدد كبـير من الباحثين المتخصصين .
3 ـ توفر الامكانيات المادية والبشريـة .

لذا اقترحنا دراسة قسم واحد منها وهو قسم صناعة الفولاذ بالاوكسجين ACO2 لأنه يمثـل نموذج حي لإحتوائه على عدد كبير من العمال الريفيـين وتطبيقـه لتكنولوجيا حديثـة جدا ، ويصل عدد عماله الاجمالى الى 1200 عامل .

ثانيـــا : العينـــة .

ان مفهوم العينة فى العلوم الاجتماعية يعتبر نقطة منهجيـة هامة ، باعتبار أن أحسن اختيارها يتوقف عليه كل قياس وكل نتيجة ينتهى إليها الباحث الاجتماعـى حيث يتمثل حسن اختيار العينة فى مدى تمثيلها لمجتمع البحث الأساسـى .
على هذه الصورة انطلقنا من القاعدة التى تقول أن ما ينطبق على العينة ينطبق على المجموع المأخوذ منـه العينة ما دامت تمثل مجتمع البحث الأصلـى تمثيلا صحيحا .
فقـد ارتئينا فى أخذ العينة أن تكون ممثلة بنسبة 10% من مجمـوع العمـال الريفيين بوحدة تحويل الفولاذ عن طريق الاوكسجين بشرط أن يكونوا من أصل ريفى ، باعتبـار أن دراستنا لا تهتمـم الا بالعمال من أصل ريفى ، لكن عند النزول الى الميـدان تعرضنا لمشاكل منهجية عويصة تمثلت كالتالـى .
ـ عدم وجود احصائيات علمية بالوحدة تبين وتحدد مجموع العمال الريفيين العاملـين بالوحدة ، فقـط أشارت لنا مصلحة العمال بالوحدة بأن 80% من مجموع عمالها من أصل ريفـى لكن دون الاعتماد على أى احصائية علميـة .

..../....

- قصر المدة الزمنية لاجراء البحث الميداني ، بالاضافة الى وجوب انهاء الدراسة في فترة زمنية محددة ، وتواجد باحثين آخرين في نفس المدة ، اضطررنا أن نطالب من مصلحة العمال امدادنا ب 120 عامل ريفي على أن أساس المقاييس التالية :

- تاريخ ومكان الازدياد : اعتبرنا كل عامل مولود بمنطقة حضرية (المدينة) زاد عمره عن 10 سنوات بها حضريا وبالتالي لا يدخل ضمن فئة العمال المختارة بينما من زاد عمره عن نفس السنوات بمنطقة ريفية (القرية) اعتبرناه ريفيا وبالتالي يدخل ضمن فئة العمال المختارة ، وتحديدنا لفترة العشرة سنوات الاولى من عمر العامل كان بسبب تأثيرها في حياة وسلوك وأفكار العامل وبأعتبار مرحلة التنشئة الاجتماعية للأفراد .

- المهنة السابقة : كل عامل مارس من قبل التحاقه بالمنشأة مهنة العمل الزراعي [illegible] كمزارع أو فلاح لفترة معينة اعتبارناه ريفيا .

- مقر السكن : كل عامل يسكن المناطق الريفية سواء ببلدته الأصلية أو بجوار ضواحي مدينة عنابة ، [illegible] أو قصدير اعتبرناه ريفيا باعتبار ازمة السكن بالمدينة ، فان معظم الريفيين المتنقلين الى العمل بالصناعة غالبا ما يسكنون بيوت من ذلك النوع . وبعد اعداد قوائم بأسماء 120 عاملا كما طلبنا ذلك من مصلحة العمال على أساس المقاييس السابقة وتسليمها الينا وعند الاتصال بهؤلاء العمال واجهنا مشكل آخر لا يقل صعوبة عن المشاكل السابقة تمثل في غياب عدد منهم لعدة أسباب منها :

- خروج بعضهم للعطلة الصيفية ، وحصول البعض الآخر على تكوين خارج المنشأة بمراكز تابعة لها ، واصابة آخرين بأمراض وحوادث العمل . على هذه الصورة ونظرا لكل الصعوبات والمشاكل السابقة اكتفينا بعدد 100 عامل فقط ربما للوقت وامكانية انهاء البحث والدراسة في الوقت المحدد . ونحن نعلم بأن فئة 100 عامل التي اكتفينا بها غير ممثلة تمثيلا قويا سواء بالنسبة ل 120 عاملا ريفيا الذين تم اعداد القوائم بأسمائهم أو مجموع العمال الريفيين ، والذين لم نتمكن من معرفة عددهم بالضبط و بالنسبة لمجموع عمال وحدة تذويب الفلاذ بالاوكسجين ككل .

.../...

أما توزيع فئة العمال هذه حسب فرن وأقسام الوحدة ، فكانت كالتالى :

1- قسم تحويل الحديد الزاهر الى صلب وأخذ منه 14 عاملا ريفيا Secteur Affinage

2- قسم مقاومة الحرارة وأخذنا منه 51 عاملا ريفيا . Secteur Refracteur EXP

3- قسم الصبة المستمرة غير المستقيمة وأخذنا منه 20 عاملا ريفيا . Secteur CC Radicale

4- قسم الصبة المستمرة وأخذنا منه 15 عاملا ريفيا . Secteur CCV Vericale.

ومن الجديد بالذكر أن فئة عمال دراستنا هذه تتكون من عمال الانتاج المباشر بنسبة 82 ٪ أغلبهم يقومون بأعمال ثقيلة وخطيرة بالاضافة الى المستوى التعليمى الضعيف بالنسبة للبعض والمنعدم للبعض الآخر و 12 ٪ عمال تقنيون ذووا مستوى تعليمى يسمح لهم بممارسته أعمال خفيفة مثل الصيانة والكهرباء والميكانيك ولا تضم فئة عمال دراستنا اطارات أو رؤساء الفرق والاعوان أو المسوء ولين الاداريين .

ثالثا - كيفية التحقيق للاستقصاء واجراء الاستجواب .

من المراحل الاساسية التى يمر بها الباحث الاجتماعى عملية اجراء الاستقصاء ، خاصة لجمع البيانات الميدانية ، لذلك فقد عرف بعض علماء المنهجية الاستقصاء بأنه (محاولة منظمة للحصول على معلومات من جمهور معين ، أو عينة معينة منه ، وذلك عن طريق استخدام استمارات البحث ، أو المقابلات ، واذن فالوظيفة الاساسية للمسح هى توفير معلومات حول موقف أو مجتمع معين) . (1)

على هذه الصورة نزلنا الى الميدان لاجراء الدراسة ابتداء من 5 جويلية 1985 الى 05 أوت 1985 ، واتصلنا مباشرة مع مسؤولى العلاقات التنظيمية المكلفة باستقبال الطلبة والباحثين بمديرية العمل والتشغيل لتسهيل الشروع فى مهمتنا الدراسية وبعد ذلك أجرينا مقابلات مع مسؤولى العلاقات الخارجية التابع للمنشأة الوطنية للحديد والصلب (مركب الحجار) بمدينة عنابة وقسم الوثائق التاريخية والاحصائية .

1- محمد الجوهرى وآخرون : دراسة علم الاجتماع ، القاهرة . دار المعارف . بمصر . الطبعة الثانية . 1975 . ص67 .

حيث تعرفنا على تاريخ المنشأة جغرافيا وبشريا ،وأهم التطورات التى شهدتها سواء التطور التكنولوجية أو التطور الانتاجي ،أو التشغيل ،وكيفية توزيع العمال ،وتوضيفهم وتشغيلهم حسب الاقسام الموجودة بها ،وخاصة قسم الصناعة الفولاذ بالأوكسجين (1 O C A) وعن كيفية سير الاعمال به وعدد فروعه والمجهودات التى تقوم بها المنشأة لمساعدة العمال الريفيين خاصة لنمجهم مع الحياة الصناعية داخل وخارج المنشأة ،وقدموا لنا معلومات وافية عن كيفية التحاق هؤلاء العمال الريفيين الى المنشأة فى بداية الأمر ،وعن حالاتهم الاجتماعية والصحية والمهنية .،ثم بعد ذلك اتصلنا بالفروع الانتاجية للتعرف على عمالها ،حيث شرحنا لهم مغزى وهدف الدراسة التى ستقوم بها،وأثناء الايام الأولى من ترددنا على هذه الفروع الانتاجية ،قمنا باختيار مبدئى للاستجواب لاعداة صياغة الأسئلة حسب مستوى المبحوثين ووقد اتخذنا منهم 20 فردا . بما يمثل 5 بالمائة (5 %) من فئة العمال كمحك للاستجواب بمعرفة مدى اعطائه للبيانات المطلوبة وكشف العيوب الموجودة به لتجنبها وحذفها ،وكذلك لابراز مدى تجاوب مفردات المجتمع المدروس للبحث ،فتبين بعد ذلك أنه لا بد من اعادة صياغة الاستجواب ،حيث وجدنا أن هناك بعض الاسئلة ليست لها أى وظيفة ،والبعض الآخر له وظيفة دون أن يجرى عملية أى تعديل وكذلك أضفنا بعض الاسئلة التى لم تكن موجودة من قبل فى الاستمارة وعلى ضوء هذا الاختيار الميدانى ،وضعنا 45 سؤال ،وتجدون فى باب الوثائق نسخة عن الاستجواب الذى وضعناه.

.../...

على هذه الصورة استغرقت مدة ملئ الاستجوابات 18 يوما متتالية ،حيث تقابلنا مع كل فرد من أفراد فئة البحث على حدى وطرحنا عليه الاسئلة باللهجة الجزائرية التي مكنته من فهم الاسئلة أكثر كما لجأنا في بعض الاحيان الى ترجمة الاسئلة الى العامية أو الى اللغة الاجنبية (الفرنسية) عند الضرورة خاصة فيما يتعلق بالمصطلحات الصعبة والأدوار السياسية للحزب والنقابة والادارة بالمنشأة ،وبناءا على ذلك نسجل الاجابات.

رابعا - الصعوبات:

ان أي باحث اجتماعي تواجهه صعوبات كثيرة عند قيامه بدراسة ميدانية ،ومن أهم الصعوبات الرئيسية التي واجهتنا أثناء الدراسة مايلي :

1- صعوبة الاتصال بالعمال بوحدة صناعة الفولاذ بالاكسوجين نتيجة للحرارة المرتفعة ،والأعمال المتواصلة.

2 - خروج الكثير من العمال للعطل السنوية أو لتربصات تكوينية أو لإصابة بعضهم بحوادث العمل ،مما زاد ·· في صعوبة ضبط توائم العمال لفئة عمالنا المواد ·دراستها .

3- صعوبة تحديد الأصل الريفي للعمال مما أجبر مصلحة العمال على مراجعة ملف كل عامل على حدى مما أدى الى استغراق وقت وجهدا كبيرين .

...../...

خامسا ـ القواعد التى اتبعناها فى تفريغ وتحليل أسئلة الاستجواب .

لقد قمنا بتفريغ البيانات على أساس أبواب الاستجواب حيث بدأنا بالبيانات الشخصية التى جعلناها متغيرات مستقلة يظهر تأثيرها فى أغلب أجوبة المبحوثين لتكون دراستنا تحليلية سوسيولوجية وليس مجرد وصفية مونوغرافية ، البيانات التى جمعناها نقوم بتفريغها فى جداول بسيطة ومركبة ومعطياتها (فئات تكرارات ، نسبة مئوية) كما لجأنا الى استخدام وتحليل وعرض النتائج ، فبالنسبة للاسئلة المفتوحة جمعنا كل الاجابات المتشابهة فى محاور لتسهيل عملية التفريغ والتحليل ، وذكرنا بعض الاجابات الطريفة كما أوردها أصحابها لانها تبدو معبرة . كما استخدمنا مختلف المعالجات الاحصائية للتأكد من وجود العلاقات بين المتغيرات ، وخاصة اختبار (كا ^{2}) ومعامل الاقتران والتوافق .

الفصل السابع

تفريغ و تحليل البيانات العامة المتعلقة بالصفات العامة للمبحوثين

نحاول هنا التعرف الصفات العامة لدى أفراد فئة البحث من خلال تفريغنا للبيانات الشخصية لدى العمال .

1 ـ السن

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجاباتهم موزعة كالتالي :

فئات العمر	التكرارات	النسبة المئوية
من 20 الى 25	03	٪ 03
من 26 الى 30	29	٪ 29
من 31 الى 35	16	٪ 16
من 36 الى 40	12	٪ 12
41 فأكثر	40	٪ 40
المجموع	100	٪ 100

الجدول رقم (06) يبين فئات السن لدى أفراد فئة البحث ، يتبين من هذا الجدول مايلي :

3ـعمـال (أى 3٪ من مجموع أفراد فئة البحث تتراوح أعمارهـم بين 20 و 25 سنـة.

ـ 29 عامـلا (أى نسبة 29٪ من مجموع أفـراد فئة البحث) تتراوح أعمارهـم بـين 26 و 30 سنـة.

ـ 16 عـاملا (أى نسبـة 16٪ من مجموع أفـراد الفئـة البحث) تتراوح أعمارهـم بـين 36 و 40 سنـة.

ـ 40 عامـلا (أى نسبـة 40٪ من مجموع فئة البحث) تتـرواح أعمارهـم بـين 41 سنـة فأكـثر ،وهم الاغلبيـة السا حقـة.

اذن نلاحـظ هنـا :

ان فئة عمـال بحثنا تتكـون من عمـال كبـار السـن بنسبـة 40٪ حيـث تتـرواح أعمـارهم بـين (41 سنة فأكـثر) ويرجـع السبـب فى هـذا أن القسم الذى أجريننا فيـه الدراسـة (1 ACO) يعتمد على خـبرة وتجربـة العمـال ،وخاصـة المسنـين لتعود هـم علـى الأعمـال الصعبة ،والشا قـة وضعـف مستواهـم التعليمى ،كمـا هـو مبـين فى الجـدول رقـم (11) الذى لا يسمح لهم بممارسـة أعمـال فنيـة. بينمـا نلاحـظ أن هنـاك فئتين قليلتين من عنصـر الشبـاب بنسبـة 3٪ مـن 20 الى 25 سنـة ،ونسبـة 29٪ من 26 الى 30 سنـة ،واللتـان غالبـا ما يمارسان أعمـال بسيطـة وفنيـة نتيجـة مستـواهم التعلـيم الجيـد فهما أكـثر استـعدادا للاندمـاج مع المنشـأة الصناعية من كبـار السـن.

.../....

2ـ الحالـــة المدنيـــة : (متزوج ـ أعزب ـ مطلق ـ أرمل)
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة العمال وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

الحالة المدنية	التكرارات	النسبة المئوية
متزوج	85	%85
أعزب	15	%15
مطلق	0	/
أرمل	0	/
المجموع	100	%100

ـ الجدول رقم (7) يبين الحالة المدنية لافراد فئة بحثنا
يتبين من هذا الجدول مايلي :

ـ 85 عاملا (أي نسبة 85% من مجموع افراد فئة البحث كانوا متزوجون وهم يمثلون الأغلبية .
ـ 15 عاملا (أي نسبة 15%) من مجموع أفراد فئة البحث كانوا عزابا .

.../...

اذن نلاحـــــظ هنـــــا :

أن أغلبيـــة المبحوثـــين كانوا من المتزوجـين ومما لا شك فيـه آن الحالـــة المدنيـــة تنعكس علـــى الحالـــة النفسية الاجتماعية للعمال ، وهذه بدورها تنعكس على درجـة اندماجهم في المنشأة ، وخاصة استعدادهـم لتقبـــل أوضـاع ومشاكل منشأتـهم في السكن والنقل والصحـة .

ولـهذه الأسباب سنحاول ربط هذا المتغير ببعض الأسئلة للأخرى حيث أن الحالة المدنية -كما ذكـرنا سابقا- آثار تنعكس علـى النواحي النفسيـة والاجتماعية والمهنية أثنـاء تأديـة العامل لعملـه ، كما أن هذا المتغـــير يسلعـــدنا في الوصـول الى عـدة نتائج تمكننـا بـدورها في اكتشاف عدة نتائج أخـرى تأتـي مكملـة لمتغـيرات أخرى خاصـة منها تلك التي تتعلـق بوجود العامـل مع عائلـــته وأثـر ذلـك على مـدى اندماجه واستقراره فـــي المنشأة .

- المهنـــة الحاليـــة أجـاب عنـن هذا كل أفراد فئة البحث وكـانت أجوبتهم موزعـــة كالتالـــــي :

المهنة الحالية	التكـرارات	النسبـة المئويـــة
عامـل بسيـــط	50	50 ٪
عامل مهني من الدرجة الاولى	31	31 ٪
عامـل متخـصص	19	19 ٪
المجمـــــوع	100	100 ٪

- جدول رقم 8 : يوضح المهنة الحالية لافراد فئة البحث ويتضـــح من هـــذا الجـــدول مايلـــــي :

- 50 عاملا (أى نسبة 50 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يمارسون أعمالا بسيطة وغير معقدة فلا تتطلب مستوى تقنى عالى .

- 31 عاملا أى نسبة (31 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يمارسون أعمالا مهنية أصعب نوعا ما وتتطلب الى مستوى معين من المعرفة والخبرة .

- 19 عاملا (أى نسبة 19 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يمارسون أعمالا متخصصة تتطلب معرفة علمية لممارسة العمل .

4- الطبقية الاجتماعية : عمالية - فلاحية - برجوازية صغرى) أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالى :

الطبقة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
فلاحية	78	٪78
عمالية	22	٪22
برجوازية صغرى	/	/
المجموع	100	٪100

- الجدول رقم (9) يبين الفئة الاجتماعية لأفراد فئة البحث يتبين من هذا الجدول مايلى :

.../...

78 ـ عاملا (أى نسبة 78٪) من مجموع أفراد عينة البحث ينتمون الى فئة فلاحية .

22 ـ عاملا (أى نسبة 22٪) من مجموع أفراد عينة البحث ينتمون الى فئة عمالية .

اذن نلاحظ هنا :

أن أغلبية أفراد عينة البحث ينتمون الى فئة فلاحية ومن هنا نستنتج أن الهجرة الى مركب الحجار بصفة عامة مرتفعة وخاصة بقسلم جيتاع الفولاذ " بالاكسوجين" حيث تصل الى أكثر من 80٪ على هذه الصورة فمهمنا المهم أن نعرف هل هذه النسبة المرتفعة من العمال الريفيين معدة اعدادا كافية لممارسة العمل الصناعى ، وكيف أن المنشأة توفر لها الوسائل والامكانيات الضرورية لادماجها فيها ، بالاضافة أن القسم الذى أجرينا فيه ، بحثنا ، لا يتطلب يد عاملة أكثر على ذات مستوى تعليمى عالى

5 ـ المستوى التعليمى : أمى ـ تعليم ابتدائى ـ تعليم متوسط ، تعليم ثانوى ـ

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالى :

المستوى التعليمى	التكرارات	المجموع
أمـــى	50	50٪
ابتدائـــى	24	24٪
متوســـط	14	14٪
ثانـــوى	12	12٪
المجمـوع	100	100٪

ـ جدول رقم (10) يبين المستوى التعليمى لأفراد فئة البحث ويتضح من هذا الجدول مايلـــى :

.../...

- 50 عاملا (أى نسبة 50 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أميين وليس لديهم أى مستوى تعليمى معين وهم يمثلون الاغلبية الساحقة .

- 24 عاملا (أى نسبة 24٪) من مجموع أفراد فئة البحث لديهم مستوى تعليمى ابتدائى .

- 14 عاملا (أى نسبة 14 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث لديهم مستوى تعليمى متوسط .

- 12 عاملا (أى نسبة 12 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث لديهم مستوى تعليمى ثانوى وهم يمثلون نسبة ضئيلة .

ولأهمية المستوى التعليمى فى دراستنا ،وخاصة فى تحديد مدى اندماج العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية ،فلابد أن نربطه مع بعض البيانات الشخصية مثل السن ونوع التعليم حتى نتمكن من معرفة أى أفراد فئة البحث هم من فئة الشباب أم من فئة المعلمين بالعربية أم بالفرنسية لان هذه المعلومات ستفيدنا فى تحليل معطيات الاسئلة الاتية فى الفصول القادمة وسنرجع اليها كلما تطلب الأمر ذلك.

<u>أولا -جدول رقم 11</u> يبين لنا المستوى التعليمى تبعا لاعمار أفراد البحث:

المستوى التعليمى / السن	أمى	ابتدائى	متوسط	ثانوى	المجموع
20- 25	1	1	1	/	03
26 - 30	07	07	07	08	29
31 - 35	04	04	04	05	16
36 - 40	08	02	02	/	12
41 فأكثر	30	10	/	/	40
المجموع	50	24	14	12	100

.../...

ويتضح من هذا الجدول مايلي :

ان أفراد فئة البحث الأميين وهم نسبة (50 %) ذوى أعمار تتركزت من (41 % فأكثر) . وهذا ما يفسر لنا لأن نصف أفراد عينة بحثنا هم من المسنين ، وخاصة وأن العمل بمركب الحجار واحدة تذويب الحديد ى طريق ا لفولاذ يتطلب نوع من النشاط والصحة الجيدة نظرا لصعوبته وخطوره ، وعلى هذه الصورة فأن السن الكبير يأثر تأثيرا كبيرا على مردودية العامل فى الانتاج يعرقل عملية تعيقه واندماجه مع العمل الصناعى بينما افراد عينة البحث من ذوى مستوى تطيمى ثانوى وهم بنسبة (12 %) تتركز أعمارهم بين (26 - 30 سنة) وهذا ما يفسر لنا بأن فئة أفراد عينة البحث .. ذوى التعليم الثانوى هم من فئة الشباب ويمثلون الأغلبية.

ومن خلال المقابلات التي أجريناها مع أفراد البحث استنتجنا ان الاميين منهم وهم الأكبر سنا لم تتح لهم فرص التعليم بالريف لقلة المرافق التعليمية بالاضافة الى الظروف الاجتماعية والتاريخية التى مر بها الريف الجزائرى اثناء الاستعمار لم يمكنهم من متابعة التعليم ، وضاع شبابهم فى البحث عن أكلة العيش ومكافحة الفقر والجوع.

أما فئة الشباب فقد وجدت فى ظروف تمكنها من الحصول على التعليم نظرا لمجانية التعليم ، وانتشار مراكز التكوين والثقافة سواء بالريف أو بالمدينة ، ومما لا شك فيه أن المستوى التعليم يلعب دورا كبيرا فى عملية دمج العمال بمنشأتهم الصناعية ، ويجعلهم أكثر تقبل لاهدافها وبرامجها ويمكنهم من العمل على تحقيقها وفهم وادراك قوانينها وخططها ما يمكن استخلاصه من الجدول رقم (10) والجدول رقم (11) مايلي :

- ان نسبة كبيرة من مجموع أفراد فئة البحث (50 %) هم من الأميين ومن ذوى سنا كبيرة تتراوح بين 40 سنة فأكثر وهذا يؤثر تأثيرا أكبر على مردوديتهم واندماجهم (وهم بنسبة (60 %) .

..../.....-

ـ مستوى أفــراد فئــة البحث لا يتعدى المستوى الابتدائي والمتوسط .

ـ نسبة قليلــة جــدا (12 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث ذوي مستوى مستــوى تعليمي ثانوي وهم من فئة الشبــاب وتتراوح أعمارهم بـــين 26ـ 30 سنـــة) ويمثلــون نسبـــة (66ر66٪) .

ثانيـــــا : جــدول رقـم 12 يبين المستوى التعليمي تبعا لنوع التعليم :

نــوع التعلــيم / المستوى التعليمي	عربيـــة	٪	فرنسية	٪	المجموع
أمـــي	/	/	/	/	50
ابتدائـــي	16	76ر9	08	27ر58	24
متوســـط	04	19ر04	10	34ر48	14
ثانـــوي	01	4ر76	11	37ر93	12
المجـــموع	21	٪	29	٪	10[illegible]

ويتضح مـــن الجــدول مايلـــي :

ان المتعلمين باللغة العربية يمثلون نسبة (21 ٪) من مجموع أفــراد فـــئـــة البحث ذوي المستوى التعليمية (الابتدائي ـ المتوسط ، الثــانوي) وهي نسبة مرتفعة اذا مـا أضفنا اليهـا نسبة الاميـــين (50 ٪) حيث يصبح 71 ٪ من مجمـوع أفـــراد فئة البحث وذلك لان المسؤ ولـين بالمـؤسسة الصناعيـــة يعتبرون أن كـل من لديــــه مســـتوى تعليمـــي بالعربيـــة يعتبر فـي مصاف الأميـــين ،لان كـل مـا يجـري داخل المصنع يـتم باللغـة الفرنسيـــة ،وخاصـة في ورشات الانتـاج المبـــاشـــر .

....../.....

وهذا ما صرح لنا به أحد العمال المتعلمين باللغة العربية حيث يعتبر نفسه داخل المصنع مثل الأميين بقوله (ان العربية هنا ليست لها أى قيمة ولا يتكلم بها أى مسؤول) مما يمكن استخلاصه من الجدول السابق مايلى :

- ا ن المتعلمين باللغة العربية أغلبهم لا يتجاوز المستوى الابتدائى .
- معظم المتعلمين الفرنسية لهم المستوى الابتدائى والمتوسط والثانوى والمستوى الابتدائى معناه أن العامل يعرف القراءة والكتابة فقط لان معظمهم انقطع عن التعليم لا يحسنون اللغة العربية بل بالعكس وهذا حسب ما صرح لنا به العمال أنفسهم وحسب قول قول أحدهم (أنا أحسن العربية ،ولكن مفروض على أن أتكلم الفرنسية لأتفهم قوانين المصنع) وهذا ما بين لنا أن استخدامهم للغة الفرنسية ما هو الا وسيلة من أجل التلاؤم والتكيف مع ما يفرضه التنظيم داخل المصنع.

6- (نوع المهنة)

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وقد وزعنا اجاباتهم على المحاور الاتية ، مع الملاحظة أن كل أفراد الفئة عمالا مباشرين للعملية الانتاجية .

- المحور الاول : أجاب 66 عاملا (أى نسبة 66٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأنهم : عمال بسطاء يقوم بمهن بسيطة لا تتطلب مستوى تقنى عالى ،بل حركات روتينية يستوعبونها بسرعة نتيجة الانتباه والتعود الا أن هذه المهنة صعبة جدا من حيث الظروف المحيطة بها كالحرارة و الضوضاء والثقل والخطر الدائم كالتلحيم وقطع الحديد والأشرطة الحديدية .

.../...

- <u>المحور الثاني</u> : أجاب 24 عاملا (أي نسبة 24 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأنهم عمالا مسيرين للالات وخاصة قاطعات الحديد والتي تتطلب نوع من المهارة والمعرفة بهذه المهنة وتحتاج الى مستوى معين لا يتعدى المستوى التعليم المتوسط ... سواء داخل المنشأة أو خارجها .

- <u>المحور الثالث</u>: أجاب 10 عمالا (أي نسبة 10 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأنهم اختصاصيين في مهنهم فنتيجة لمستواهم الثقافي الذي سمح لهم بمتابعة نوع التكوين المهني أو التدريب ، ويمارسون مهنة الصيانة والكهرباء والميكانيك .

<u>اذن نلاحظ</u> :

ان معظم أفراد فئة البحث يمارسون أعمال بسيطة خاصة قطع الحديد أو تلحيمه ، الذي يعتبر العملية الانتاجية الهامة بوحدة صناعة الفولاذ بالأكسوجين .

<u>7- " الأقدمية "</u>

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ولتسهيل عملية التحليل قمنا بتويب أجوبة هذا السؤال كالتالي :

.../...

الأقدميـــــة	التكـرارات	النسبة المئوية
1 - 4	13	%13
5 - 9	40	%40
10- 14	41	%41
15 - 19	6	%6
20 - 24 24 فأكثـــر	/	/
المجمـوع	100	%100

-الجـدول رقـم 13 يبيـين الاقدميـة لدى أفـراد فئـة البحث،
يتبين مـن هـذا الجـدول مايلـــى :

- 13 عاملا (أى نسبـة 13 %) مـن مجمـوع أفـراد فئة البحـــث تـتروح مـدة عملـهم بالمنشـأة بـين 1 و 4 سنـــوات.

- 40 عامـلا (أى نسبـة 40 %) من مجموع أفـراد فئة البحث تتـروح مدة عملـهم بالمنشـأة بـين 5 و 9 سنـــوات.

.../...

- 41 عاملا (أى نسبة 41 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث تتراوح مدة عملهم بالمنشأة بين 10 و14 سنة .

- 6 عمال (أى نسبة 6 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث تتراوح مدة عملهم بالمنشأة بين 16 و19 سنة .

اذن نلاحظ هنا :

ان أغلبية أفراد فئة البحث تتراوح مدة عملهم بالمنشأة بين 9 سنوات و14 سنة ، وهذا يعني أن مدة العمل الطويلة الطويلة بالمنشأة من شأنها تكسب العامل شعورا بالأمان والاستقرار من الناحية النفسية والمادية بالاندماج مع الافراد الذين يعملون معه ، بالاضافة الى أن هذه المدة لها دلالة قاطعة من التأثير على العمال الريفيين باكسابهم الخبرات والتعود على العمل الصناعي واتقانه وتجنبهم حوادث العمل .

8-المهنة السابقة : عاطل - فلاح - عامل - ريفي حرفي .)

اجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

..../...-

المهنة السابقة	التكرارت	النسبة المئوية
عاطل	04	04٪
فلاح	56	56٪
عامل ريفي	18	18٪
حرفي	22	22٪
المجموع	100	100٪

- جدول رقم 14 يبين المهنة السابقة لأفراد فئة البحث يتبين من هذا الجدول مايلي :

- 04 عمال (أي نسبة 36ر77٪) من مجموع أفراد فيئة البحث كانوا عاطلين عن العمل قبل التحاقهم بالمنشأة.

- 56 عاملا (أي نسبة 56٪) من مجموع أفراد فيئة البحث كانوا يعملون في الارض كفلاحين وهم الأغلبية ويعتبرون الأكبر صعوبة في الاندماج .

- 18 عاملا (أي نسبة 18٪) من مجموع أفراد فئة البحث كانوا يعملون كعمال ريفيين وهم يسهل اندماجهم مع العمل الصناعي أكثر من الفلاحين لتعودهم على العمل بالساعات وبانتظام.

.../...

2.2-عامــلا (أي نسبة 22 ٪) من مجمــوع أفــراد فيئــة البحــث كانوا يعملــون كحرفييــن وهم الأكـــبر سهولــة واستـــعداد للانـد مـــاج لممارستـهم من قبــل العمــل التريبب الصناعــي و على العمــل المنتا ـــم والمخـــطط .

-الأصــل الجـغرافي لأفـراد فئـة البحـــث.

الولايـــة	التكـــرارات	النسبة المئوية
عنابـــة	30	٪30
سكيـــكدة	12	٪12
قالـمـــة	19	٪19
قسنطا ينـــة	15	٪15
سوق اهـراس	11	٪11
سطيـــف	13	٪13

-جـدول رقـم 15 يبيـــن البيئة الجغرافية لأفـــراد فئة البحـــث

نريد أن نوضح من خلال البيئة الجغرافية لأفـراد الفئة عن مـــدى التجانـــس الموجود بينهما من حيث الأصــل الجـــغرافي بالاعتمـــاد على التقيـــيم الاداري للولايات الحالـــي ،وقد قمنا هـــذه الولايات التي محليـــة (عنابـــة وقالـمة وسوق أهـراس) ومتوسطة في حـدود 150 كلم (قسنطا ينـة ، سكيـكدة) حدود 300 كلم مثل (سطايف)

...../...

فنلاحظ اذا من خلال الجدول أن ولاية قالمة هي أكثر الولايات المجاورة تصديرا للقوى العاملة الى المركب بنسبة (19 ٪) ،وان ولاية سطيف أكثر الولايات البعيدة والمصدرة لقواها العاملة بنسبة 13 ٪.

ونستطيع القول بصفة عامة أن الولايات غير المحلية تساهم بدرجة كبيرة في تلبية حاجيات المصنع من الأيدي العاملة بنسبة 40 ٪.

ومن خلال البيانات يمكن أن نلاحظ بأن المركب ينطوي على تجانس نسبي بين عماله خاصة عمال منطقة عنابة وقالمة وسوق أهراس ،وتقارب نسب التجانس من ولاية الو... أخرى ،كما رأينا ،بالاضافة الى الولايات الاخرى ،وأن هذا الجانب من التجانس يمكن أن ينعكس ايجابيا على مستوى اندماج العمال بالمنشأة.

مع ملاحظة أن أغلب العمال الوافدين من المدن المجاورة انتقلوا للعمل بالمركب في بداية انجازه عند الانطلاقة الاولى لعمليات التنمية المرتكزة أساسا على التصنيع ،

10 ـ مكان الاقامة الحالي :

.../...

تبين لنا من خلال البيانات الكمية ،بأن أفراد فئة البحث يقيمون فى الأماكن التالية :

النسبة المئوية	التكرارات	مكان الاقامة الحالى
٪30	30	ضواحى مدينة عنابة
٪31	31	الاحياء الشعبية لمدينة عنابة
٪19	19	القرى وشبه القرى المجاورة لمدينة عنابة
٪20	20	خارج مدينة عنابة
٪100	100	المجموع

- جدول رقم (16) يبين المكان الحالى لاقامة أفراد فئة البحث.

يتضح من الجدول أعلاه مايلي :

.../...

-المحور الاول : 30 عاملا أى نسبة (30 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث ،أجابوا بأنهم يسكنون نواحى مدينة عنابة والتى أغلبها عبارة عن بيوت عامة .

-المحور الثاني : 31 عاملا (أى نسبة 31 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يسكنون فى الاحياء الشعبية لمدينة عنابة ،والتى تتشابه معالم مساكنها ،مع المساكن الموجودة بنواحى مدينة عنابة .

-المحور الثالث: 19 عاملا (أى نسبة 19 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث يسكنون القرى وشبه القرى المجاورة لمدينة عنابة ونقصد بها الاحياء الآهلة بالسكان مثل (داغوصة سيدى ن -البوني -سيدى سالم -بن مهيدى -بن عمار -حتى المطار)

المحور الرابع: 20 عاملا و أى نسبة 20 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يقيمون خارج مدينة عنابة فى بيوت عائلية يملكونها .

.../...

اذن نلاحظ مما سبق بأنه أغلبية أفراد فئة البحث لا يقيمون بعيدا عن المركب ،مما يسهل عملية تقليم وربح الوقت ،وتحقيق التوازن النفسي نتيجة الاستقرار قرب المركب.

بينما نلاحظ بأن هناك نسبة ضعيفة تقدر ب 20٪ من مجموع أفراد فئة البحث يقطنون خارج مدينة عنابة.

بينما نلاحظ بأن هناك مجموعة من العمال يقيمون خارج مدينة عنابة نسبة تقدر ب (20٪) وهي نسبة ضعيفة جدا بالمقارنة مع المجموع الكلي لأفراد فئة البحث.

.../...

-الصيغات العامة لأفراد فئة البحث.

استنادا الى تحليل البيانات العامة ،توصلنا الى الصيغات العامة التالية حول أفراد فئة البحث:

-نسبة الامية تكثر لدى العمال الريفيين ،وخاصة الغير متعلمين ،بينما تقل عند المتعلمين منهم ،حيث بلغت نسبة الأمية لدى أفراد فئة البحث (50 ٪) .

-أغلبية أفراد فئة البحث تتراواح أعمارهم بين 35 و 40 سنة مما يوضح بأن أغلب أفراد فئة بحثنا من كبار السن ،والذين يجدون صعوبة في التكيف مع العمل الصناعي .

-أغلبية أفراد فئة البحث العاملين بقسم صناعة الفولاذ بالاوكسجين هم المتزوجين ،وهذا من شأنه أن يساهم في الاستقرار النفسي للعمال .

-أكثرية أفراد فئة البحث يمارسون أعمالا بسيطة وهذا راجع لمستواهم التعليمي البسيط اذا لم نقل شبه المنعدم ،وان أغلبهم من طبق اجتماعية فلاحية ،لم تسمح لهم بمتابعة الدراسة ولم تتح لهم فرص التكوين والتعلم ،وهذا ما يكون له تأثير في اندماجهم مع المنشأة وتقبل أهدافها وتحقيق برامجها .

-أغلبية فئة البحث هم من ذوي الخبرة والعمل حيث كانت تتراوح مدة أقدميتهم في المركب بين 9 و 19 سنة فهم على اطلاع بأعمالهم ،ينجزنها بسهولة .

..../....

- أكثرية أفراد فئة البحث يمارسون أعمالا بسيطة وهذا راجع لمستواهم التعليمي البسيط اذا لم نقل شبه المنعدم والى أصلهم من طبقة اجتماعية فلاحية لم تسمح لهم بمتابعة الدراسة ولم تتح لهم فرص التكوين والتعليم هذا ما يكون له تأثير في اندماجهم مع المنشأة وتقبل أهدافها وتحقيق برامجها .

- أغلبية افراد فئة البحث هم من ذوى الخبرة والعمل حيث كانت تتراوح مدة أقدميتهم في المركب بين 9 و 19 سنة فهم على اطلاع بأعمالهم ، ينجزونها بسهولة .

بالاضافة الى أن العمال القدامى يعرفون أشياء كثيرة عن المنشأة لا يعرفها غيرهم ولديهم مهارات ليست لدى العمال القادمين .

- تلبى حاجيات المصنع من اليد العاملة على ثلاثة مسافات قريبة ومتوسطة وبعيدة وقد ساهمت الولايات المحلية أكثر في امداد المصنع بالايدى العاملة .

ان معظم هذه الصفات والاستنتاجات في مجملها لا تتعارض مع التصورات النظرية لمنطلقات الدراسة .

.../...

- الفصل الثامن -

دراسة مستوى الاندماج لفئة العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية الجزائرية

الفصل الثامن

دراسة مستوى الاندماج لفئة العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية الجزائرية

تمهيد :

بما أن دراستنا ترتكز أساسا على دراسة الاندماج لفئة من العمال داخل منشأة صناعية جزائرية ،بشرط أن يكونوا من أصل ريفي ،فرأينا أن أهم خطوة أساسية في هذا الفصل ،أن نقوم بدراسة مستوى هذا الاندماج داخل المنشأة ،عن طريق أسئلة الاستمارة وفرضيتنا الأولى والتي تقول بأن للمستوى التعليمي أثر كبير على اندماج العمال الريفيين داخل المنشأة ،وذلك بتبويب اجابات أفراد فئة البحث في جداول بسيطة ،حتى تتجمع لدينا البيانات الكمية حول مستوى الاندماج والذى استمنا في قياسه ببعض المؤشرات مثل مدى ادراك فئة أفراد البحث لنشاطات المنشأة ،سواء السياسية مثل نشاطات النقابة وخلايا الحزب كهيأت تلعب دورا رئيسيا في تنظيم وتوجيه العمال للتحقيق أهداف المنشأة ،أو الثقافية كتنظيم الرحلات والحفلات والمحاضرات وارسال الأطفال الى المخيمات الخ ....

بالاضافة الى ذلك مدى معرفة نوع العمل الذى تقوم به فئة أفراد البحث ،ومدى رضاهم عنه ،وطبيعة علاقاتهم داخل المنشأة سواء مع بعضهم كعمال أو مع المسؤولين عليهم.

أولا :

مشاركة فئة أفراد البحث في نشاطات المنشأة ومدى ادراكهم لهذه النشاطات ، خاصة النقابة وخلية الحرب ، وارسال اطفالهم للمخيمات الصيفية ، ومدى مشاركتهم للرحلات التي تنظمها المنشأة .

ستتعرض الان لاهم الاسئلة التي تدور حول هذه النشاطات ومدى مشاركة أفراد فئة البحث فيها ، والتي اعتبرناها حسب منطلقاتنا النظرية كعناصر ومقاييس تبرر مستوى الاندماج لفئة العمال داخل المنشأة الصناعية .

سؤال رقم (1) هل أنت على علم بنشاطات المنشأة ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

على علم بنشاطات المنشأة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	٪ 39
لا	61	٪ 61
المجموع	100	٪ 100

جدول رقم (7-1) يبين مدى اطلاع أفراد فئة البحث على نشاطات المنشأة .

ويتضح من خلال الجدول مايلي :

ـ 39 عاملا أي نسبة (39 ٪) من بين أفراد فئة البحث هم على علم بنشاطات المنشأة ، وهي نسبة ضعيفة جدا .

ـ 61 عاملا أي نسبة (61 ٪) من بين أفراد فئة البحث هم ليسوا على علم بنشاطات المنشأة ، وهم الاغلبية الساحقة ، وهذا ما ينعكس سلبيا على تتبعهم وادراكهم لنشاطات وبرامج المنشأة في الميادين المختلفة .

1 ـ النقابــة :

يمكن دراسة ادراك العمال بهذا التنظيم من خلال الكشف عن مدى مشاركتهم فيه، وثقتهم الموضوعيه فيه، ومدى ادراكهم لدوره داخل المنشأة .

سؤال رقم (2)   هل أنت نقابي ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي

هل أنت نقابــي	التكــرارات	النسبة المئويــة
نعــم	53	% 53
لا	47	% 47
المجموع	100	% 100

الجدول رقم (3 1) يبين انخراط أفراد فئة البحث في النقابة .

ويتضح من هذا الجدول مايلي :

ـ 53 عاملا أي نسبة (53 %) مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم منخرطون في النقابة .

ـ 47 عاملا أي نسبة (47 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم غير نقابيين وغير منخرطين في النقابة .

وفي سؤال رقم (3) سألنا أفراد فئة البحث هل تنتخبون أم لا ؟

فأجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وخاصة النقابيين بنسبة (53 %) بأنهم ينتخبون ، بينما نسبة (47 %) من أفراد فئة البحث لا ينتخبون وهذا ما يفسر بأن أفراد فئة البحث الغير نقابيين لا يمكنهم القيام بعملية الانتخاب .

وفي سؤال رقم (4) هل رشحت نفسك كي تصبح عضوا نقابيا ؟
فمن خلال جمع كل أجابات العمال ، وتبويبها في نتائج كمية تبين لنا بأن هناك آجماع بنسبة (95 ٪) من مجموع فئة أفراد البحث لم يرشحوا أنفسهم كي يصبحوا أعضاءا في النقابة ، وهم الاغلبية الساحقة بينما هناك نسبة ضعيفة جدا تقدر بـ: 05 ٪ من مجموع فئة أفراد البحث قاموا بترشيح أنفسهم كي يصبحوا أعضاءا في النقابة .

وفي سؤال رقم (5) سألنا أفراد فئة البحث : هل تعتبرون بأن جمعية العمال بمنشأتكم تحل مشاكلكم ؟
أجاب عن هذا جميع أفراد فئة البحث ، وكان هناك اجماع بنسبة (96 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأن جمعية العمال لا تحل لهم مشاكلهم ولا تساعدهم في أي شيء . بينما نسبة ضعيفة تقدر (4 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابت بأن جمعية العمال تساهم بقسط وافر في حل مشاكلهم .

وفي سؤال رقم (6) سألنا أفراد فئة البحث عن أسباب عدم مساعدة جمعية العمال في حل مشاكلهم ؟
كانت الاجابات متعددة ، فهناك من أرجع أسباب ذلك الا أن النقابة لا تهتم سوى بمصالحها الشخصية وتقدر نسبتهم بـ : (59 ٪) . وهناك من آعتبر بأن جمعية العمال غير قادرة على مشاكلهم بنسبة تقدر بـ : (37 ٪) ، بينما نسبة ضعيفة تقدر بـ (4 ٪) اعتبرت بأن جمعية العمال تلعب دورا في حل مشاكلهم .

وفي سؤال رقم (7) سألنا السؤال التالي : ماهو دور النقابة في رأيك ؟
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب أجابات العمال في محاور أهمها : الدفاع عن حقوق العمال ـ المصالح الشخصية ـ لا يعلم .

فكانت اجاباتهم موزعة كالتالى :

آراء العمال حول النقابة	التكرارات	النسبة المئوية
الدفاع عن حقوق العمال	25 %	25 %
المصالح الشخصية	59 %	59 %
لا يعلم	16 %	16 %
المجموع	100	100 %

الجدول رقم (19) يبين آراء أفراد فئة البحث حول دور النقابة و يتضح من هذا الجدول ما يلي :

ـ 25 عاملا أى نسبة (25 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن النقابة تلعب دورا و يتمثل فى الدفاع عن حقوق العمال .

ـ 59 عاملا أى نسبة (59 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن النقابة لا تلعب أى دور ، و لا تهتم سواء بمصالحها الشخصية .

ـ 16 عاملا أى نسبة (16 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يعلمون ما هو دور النقابة الذى يجب أن تقوم به داخل المنشأة .

و ما نستطيع ملاحظة من خلال نسبة (59 %) و الذين يعتبرون بأن أعضاء النقابة لا يهتمون سواء بمصالحهم الشخصية أن هناك عدم ادراك حقيقى لدور النقابة داخل المنشأة ، و أن طابع الدعاية ضد أعضاء النقابة بعدم قيامهم بواجبهم قد أخذ مفعوله و هذا ما سمعناه عند تواجدنا بالوحدة ، حيث صرح لنا أحد العمال بقوله (ان كل العمال هنا ، لا نثق بأعضاء النقابة و لا بعملها .)

وقال أخر (ان كل زملائي في العمل يقولون بأن النقابة لا ت تستطيع عمل أي شيء .)

سؤال رقم (18) أين تتوجه عندما يكون لك مشكل في العمل ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث ، وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجابات العمال في المحاور التالية :

يتوجه الى	التكرارات	النسبة المئوية
النقابة	22	22 %
الرئيس	71	71 %
لا يتوجه	07	07 %
المجموع	100	100 %

الجدول رقم (40) يبين الجهة المسؤولة التي يتوجه اليها أفراد عينة البحث ،عندما يكون لهم مشكل في العمال .

ويتضح من الجدول مايلي :

- 22 عاملا أي نسبة (22 %) من مجموع أفراد عينة البحث أجابوا بأنهم يتوجهون الى النقابة عند حدوث مشاكل في العمل .

ـ 71 عاملا أى نسبة (71 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يتوجهون الى رئيسهم المباشر فى العمل عندما تكون لهم مشاكل حيث يعتبرون بأن رئيسهم هو وحده القادر على حل مشاكلهم .

ـ 17 عاملا أى نسبة (17٪) من مجموع أفراد فئة البحث لا يتوجهون لاى جهة من الجهات المعنية بحل مشاكلهم بالمنشأة ، ولو تكون لهم مشاكل فى العمل حسب ما صرح لنا به أحدهم فى هذا الصدد بقوله (انى أشكوا الى الله وحده .)

اذن نلاحظ من خلال البيانات الكمية بأن الاغلبية الساحقة من مجموع أفراد فئة البحث بنسبة (71 ٪) يتوجهون الى رئيسهم المباشر فى العمل لحل مشاكلهم ، مما يبين عدم ثقتهم فى النقابة حسب ما صرح لنا به أحد العمال بقوله (لماذا أتوجه الى النقابة وهى غير قادرة على حل مشاكلى .) وقال أخر (ان رئيسى فى العمل هو كل شيء وليس النقابة .)

من خلال جميع البيانات الكمية عن النقابة كمنظمة سياسية داخل المنشأة تلعب دورا فى تنظيم و توجيه العمال لتحقيق أهداف المنشأة نلاحظ مايلى :

ـ ان نسب المشاركة فى النقابة من طرف أفراد فئة البحث ضعيفة نوعا ما بالمقارنة مع مشاركة مجموع أفراد فئة البحث فى نشاطاتها .

ـ ان نية الترشيح لدى فئة أفراد البحث كى يصبحوا أعضاءا نقابيين تعتبر منعدمة تقريبا ، بالاضافة الى ضعف مشاركتهم فى الانتخابات النقابية .

- يعتبر أغلبية أفراد فئة البحث بأن أعضاء النقابة تهتمون سوى بمصالحهم الشخصية ، وبالتالي فقد أجمعوا على أنهم لا يعملون على حل مشاكلهم ، أو الدفاع عن حقوقهم بقيد رما يعملون على تحقيق أغراضهم الشخصية .

- ان الرئيس المباشر في العمل ، يعتبره العمال بنسبة كبيرة الوحيد القادر على حل مشاكلهم في العمل داخل المنشأة ، وهذا مايضعف نسبة ثقتهم في النقابة .

2 - خلية الحزب :

يمكن الاعتماد في قياس مدى ادراك العمال لهذا التنظيم السياسي من خلال معرفتهم بوجود خلية الحزب بمنشأتهم ، باعتبار أن خلايا وفروع الحزب قد نصبت منذ سنوات عديدة .

من أجل ذلك تم طرح السؤال التالي رقم (9) هل أنت على علم بوجود خلية الحزب بمنشأتك ؟

بعد تصنيف البيانات المتلقية الى مدركين ، وهم الذين أجابوا بنعم ، وغير مدركين وهم الذين أجابوا بلا أدرى تبين لنا نسب الادراك كالتالي :

.../...

على علم بوجود خلية الحزب	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	٪ 39
لا	61	٪ 61
المجموع	100	٪ 100

الجدول رقم (21) يبين مدى معرفة أفراد فئة البحث بوجود خلية الحزب بمنشأتهم .

يتضح من جدول أعلاه ما يلي :

- 39 عاملا أي نسبة (39 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم على علم بوجود خلية الحزب بمنشأتهم، وهي نسبة ضعيفة .

- 61 عاملا أي نسبة (61 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يعلمون بوجود خلية الحزب بمنشأتهم ، وهم الاغلبية الساحقة .

على هذه الصورة يتبين بأن ادراك أفراد فئة البحث بوجود خلية الحزب بمنشأتهم ضعيفه جدا ، مما ينعكس سلبا على تتبع نشاطاتها وبرامجها السياسية، والاجتماعية ، والاقتصادية الهادفة الى توعيتهم وتثقيفهم ، بحقوقهم وواجباتهم كعمال داخل المنشأة .

3 ـ التسيير الاشتراكي للمؤسسات :

يمكن الاعتماد في قياس مدى اطلاع و معرفة العمال لهذا التنظيم السياسي من خلال معرفتهم بوجوده داخل المنشأة و الدور الذى يقوم به، مع ملاحظة أن هذا التنظيم بدأ في نشاطه وعماله بالمركب بعد انطلاقة عملية الشرح الاولى للتسيير الاشتراكي للمؤسسات وذلك سنة 1973 ، و يعتبر المركب من الشركات الوطنية الاولى التي بدأ فيها التطبيق الفعلي لهذا النظام .

و قد انتخب المجلس الاول بالمركب سنة 1974 ، و المجلس الثاني سنة 1978 ، و المجلس الثالث سنة 1981 وكانت مهامه خلال كل هذه سنوات العمل على تكوين العمال سياسيا ، و اقتصاديا ، و اجتماعيا على مستوى المركب .

سؤال رقم (10) هل أنت على علم بوجود نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتك ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

على علم بوجود التسيير الاشتراكي للمؤسسات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	٪ 22
لا	78	٪ 78
المجموع	100	٪ 100

الجدول رقم (22) يبين مدى علم أفراد فئة البحث بوجود نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتهم .

و يتضح من خلال الجدول مايلي :

ــ 22 عاملا أى نسبة (22 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم على علم بوجود التسيير الاشتراكى للمؤسسات بمنشأتهم و هذه نسبة ضعيفة جدا .

ــ 78 عاملا أى نسبة (78 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يعلمون بوجود نظام التسيير الاشتراكى بمنشأتهم وهم ألاغلبية الساحقة .

يتضح لنا من خلال البيانات الكمية بأن نسبة ادراك أفراد فئة البحث لنظام التسيير الاشتراكى ضعيفة جدا مما ينعكس سلبا على فهميهم بذوره ، وألاهداف التى أنشأ من أجلها و بالتالى تقل درجة مساهمتهم فى اندماجهم داخل المنشأة .

سؤال رقم (11) ما هو دور نظام التسيير الاشتراكى بمنشأتك ؟
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وكانت آجاباتهم موزعة حسب المحاور التالية :

<u>المحور ألاول</u> : أجاب 78 عاملا بنسبة (78 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأنهم يجهلون دور النظام التسيير الاشتراكى للمؤسسات بمنشأتهم ، و يمثلون ألاغلبية الساحقة ، مما يبين عدم ادراكهم التام للاهداف التى أنشأ من أجلها .

<u>المحور الثانى</u> : أجاب 22 عاملا بنسبة (22 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأنهم على علم ومعرفة بالدور الذى يقوم به داخل المنشأة و بعد تصنيف البيانات الكمية حسب اجاباتهم تبين لنا بأنها مركزة حول ثلاثة أدوار يقوم بها نظام التسيير الاشتراكى و تتمثل فى التوعية و التكوين السياسى و الثقافى للعمال .

4 ـ المشاركة في الرحلات التي تنظمها المنشأة :

إن تنظيم الرحلات من طرف المنشأة الصناعية، يعتبر من أهم العوامل التي ترفه عن العمال، و تعوض عنهم أتعابهم ، و تنسيهم مشاكلهم .

ومن خلال مقابلاتنا مع مسؤولي الخدمات الاجتماعية بالمنشأة فقد أكدوا لنا بأن مديرية التجهيزات تخصص ميزانية معتبرة للخدمات الترويحية ، و خاصة منها تنظيم الرحلات المتنوعية للعمال ، فهناك حافلات و السائقين يعملون من أجل تحقيق راحة العمال ، و لا تقتصر هذه الرحلات على المناسبات بل تنظم باستمرار . و من أجل معرفة مدى مشاركة فئة أفراد البحث الريفيين في هذه الرحلات تم طرح السؤال التالي (12) هل تشارك في الرحلات التي تنظمها منشأتك ؟ أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث و كانت آجاباتهم موزعة كالتالي :

هل تشارك في الرحلات التي تنظمها منشأتك	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	11	11 %
لا	59	59 %
لا أعلم	30	30 %
المجموع	100	100 %

الجدول رقم (23) يبين مدى مشاركة أفراد فئة البحث في الرحلات التي تنظمها المنشأة .

يتضح من الجدول السابق مايلى :

ـ 11 عاملا أى نسبة (11 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يشاركون فى الرحلات التى تنظمها المنشأة ، وهم نسبة قليلة جدا .

ـ 59 عاملا أى نسبة (59 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يشاركون فى الرحلات التى تنظمها المنشأة ، ويمثلون الاغلبية الساحقة .

ـ 30 عاملا أى نسبة (30 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يعلمون بوجود مثل هذه الرحلات بمنشأتهم .

اذن نلاحظ من خلال هذه البيانات الكمية بأن مشاركة أفراد فئة البحث فى الرحلات التى تنظمها المنشأة ضعيفة جدا ولا تمثل الا نسبة 11 ٪ من جملة أفراد فئة البحث .

ان تلك النتائج تؤكدها تصريحات العمال الكيفية حيث صرح عدد لابأس به بأن هذه الرحلات غير موجودة تماما ولا نعلم بكيفية تنظيمها ، أما الذين يعلمون بوجودها ولا يشاركون فيها فهم بنسبة 59 ٪ من مجموع أفراد فئة البحث ، صرحوا لنا بأنها ليست من نصيبهم بل يستفيد منها موظفي الادارة فقط حيث جاء فى قول أحدهم مايلى :
(اننا نسمع فقط بهذه الرحلات ، وليس لنا مكان بينهم .)
ويشير هذا العامل هنا الى موظفى الادارة حيث يرى أنهم هم وحدهم المستفيدين من هذه الرحلات .

اذن يتضح لنا من خلال تصريحات العمال بأن أغلبهم يريدون المشاركة فى هذه الرحلات ، لكن لم تتح لهم الفرصة لذلك ، ولا يأخذ بعين الاعتبار طلباتهم فى المشاركة فى تلك الرحلات . مما ينعكس

سلبا على درجة مشاركتهم فى الحياة الجماعية بالمنشأة ، وتقل استفادتهم من الخدمات المقدمة للعمال ككل ، فيؤدى هذا أيضا الى شعورهم بالغبن والاحتقار تجاه العمال المستفيدين منها ، فيضعف لديهم الاحساس بالارتباط بمنشأتهم ، وتقل درجة توحدهم بها .

سؤال رقم (13) هل تبعث أولادك للمخيمات الصيفية ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وكانت أجاباتهم موزعة كالتالى :

النسبة المئوية	التكرارات	تبعث أولادك للمخيمات
٪ 29	29	نعم
٪ 71	71	لا
٪ 100	100	المجموع

الجدول رقم (4 ، 2) يبين مدى ارسال أفراد فئة البحث لاولادهم الى المخيمات الصيفية .

يتضح من الجدول أعلاه مايلى :

- 29 عاملا أى نسبة (29٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يبعثوا أولادهم للمخيمات الصيفية ، وهى نسبة ضئيلة اذا ما قرنت مع مجموع أفراد فئة البحث .

- 71 عاملا أى نسبة (71 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يرسلوا أولادهم للمخيمات الصيفية ، ويمثلون الاغلبية الساحقة .

ان ما لاحظناه من خلال القاء السؤال السابق عند مقابلتنا مع أفراد فئة البحث ،أن الذين لا يرسلون أبناءهم الى المخيمات الصيفية وهم بنسبة (71 ٪) غالبا ما لا تتاح لهم الفرصة وفي هذا الصدد صرحوا لنا : ان ما تسمح به الادارة هو تسجيلنا في قوائم فقط ،ثم بعد ذلك لا ندرى مذا يجرى . وحسب أحد هم (نسجل أسمائنا وأسماءأولادنا ثم لا نعلم ما يجرى بعد ذلك نعند ما نطلب معلومات يقلون لنا ليس ألان لكن في المرة المقبلة .) وقال أخر (انه ليس لنا الحس في كل مرة .) وقال ثالث (ان هذه الامور ليست لنا بل للاخرين ،)

على هذه الصورة يتضح بأن ارسال أفراد فئة البحث لاولادهم الى المخيمات الصيفية لا يتحدد على أساس المستوى التعليمي بل يتحدد باعتبارات أخرى مثل المحسوبية ، والجهوية الخ . . . .

ثانيا : العمل ونوعه ، ومدى رضا أفراد فئة البحث هنه وطبيعة علاقاتهم داخل المنشأة سواء مع بعضهم كعمال أو مع رؤساءهم كمسؤولين عليهم .

نتعرض الان لاهم الاسئلة التي تدور حول العناصر المذكورة أعلاه، والتي اعتبرناها حسب المنطلقاتنا النظرية وحسب فرضياتنا ألاولى بأنها مأشرات أساسية نقيس بها مدى اندماج أفراد فئة البحث داخل المنشأة .

1 ـ العمل :

سؤال رقم (14) ما هو نوع العمل الذى تقوم به ؟
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجابات العمال حسب محاور أساسية وزعناها في الجدول التالي :

نـــوع العمـــل	التكـــرارات	النسبة المئويـة
التلحيم وقطع الاشرطـة الحديدية	66	٪ 66
تسيير آلات قاطعـات الحـديـد	24	٪ 24
الكهرباء و الميكانيـك	10	٪ 10
المجمــوع	100	٪ 100

الجدول رقم (2-5) يبيـن نـوع العمـل الذى يقـوم بـه أفـراد فئـة البحـث بالمنشـأة :

يتضـح من خـلال الجـدول مـا يلـي :

- 66 عـاملا أى نسبـة (66٪) من مجمـوع أفـراد فئـة البحث أجابـوا بـأنهـم يمـارسـون أعمـال تتمثـل خاصـة فى تلحيـم الحـديد الذى يتطلـب قـوة بدنيـة كبيـرة نتيجـة لصعوبتـه و خطـر الحـرارة المرتفعـة التـى تـؤدى فـى أغلب الاحيـان الى الاصابـات بالحريـق ، بالاضافـة الى ممـارسـة أعمـال قطـع الاشرطـة الحديديـة و التـى لاتقـل خطـورة و صعوبـة عـن الاولـى .

- 24 عـامـل أى نسبـة (24٪) من مجمـوع أفـراد فئـة البحث أجابـوا بأنهم يمـارسون أعمـال تقنيـة ليست فـي نفـس خطـورة الاعمـال السابقـة بـل تتطلـب نـوع مـن الخبـرة و المستـوى و المتمثلـة خاصـة فى تسييـر آلات قطـع الحديد وصنعـه ونقلـه من مكـان لآخـر .

ـ 10 عمال أي بنسبة (10 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث ، أجابوا بأنهم يمارسون أعمال ذات اختصاص ومستوى تعليمي معين والمتمثلة خاصة في الكهرباء والميكانيك .

وما نستطيع ملاحظته من خلال المعطيات السابقة بأن الاغلبية الساحقة من أفراد فئة البحث يمارسون أعمالا خطيرة وصعبة تؤثر تأثير كبير على صحتهم فيصابون بالامراض والتعب بالاضافة الى سوء الظروف المحيطة بالعمل من تهوية وضوضاء الخ . . . فيقل بالتالي مستوى اندماجهم مع المنشأة ويكرهون عملهم ولايرضون عنه، و... المعرفة وبدقة رأى أفراد فئة البحث في نوع العمل الذى يمارسونه طرحنا السؤال السؤال التالي :

سؤال رقم (15)   هل العمل الذى تقوم به سهل أم صعب أم خطير ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث بنسبة (100 ٪) وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

هل العمل الذى تقوم به	التكرارات	النسبة المئوية
سهل	10	٪ 10
صعب	15	٪ 15
خطيرة	75	٪ 75
المجموع	100	٪ 100

الجدول رقم (16) يبين لنا أراء أفراد فئة البحث في العمل الذى يقومون به من حيث سهولته أو صعوبته أو خطورته و يتضح من هذا الجدول مايلي :

- 10 عمال أى نسبة (10 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يقومون بأعمال سهلة .
- 15 عامل أى نسبة (15 ٪) من بين أفراد فئة البحث أجابوا بأن الذى يقومون به صعب .
- 75 عامل أى نسبة (75 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن العمل الذى يقومون به خطيرا ، و يمثلون الاغلبية الساحقة

اذن نلاحظ من خلال البيانات الكمية بأن أكثرية أفراد فئة البحث يعتبرون بأن العمل الذى يقمون به خطير و يتمثل خاصة فى التلحيم وقطع الأشرطة الحديدية ، و هذا ماشاهدناه بالفعل وعشناه طوال تواجدنا بالوحدة ، حيث أن هذه الاعمال تتم فى ظروف خطيرة جدا نتيجة الحرارة المرتفعة ، و النيران الملتهبة من جراء عملية تذويب الحديد و صبّه ، و خاصة فى فصل الصيف أين ترتفع دراجة الحرارة الطبيعية .

السؤال رقم (16) هل أنت راضى عن عملك ؟
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث و كانت أجوبتهم موزعة كالتالى :

هل أنت راضى عن عملك	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	٪ 39
لا	61	٪ 61
المجموع	100	٪ 100

الجدول رقم (27) يبين مدى رضا أفراد فئة البحث عن عملهم

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- 39 عاملا أي نسبة (39 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم راضون عن العمل الذين يقومون به ، وهي نسبة ضعيفة .

- 61 عاملا أي نسبة (61 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم غير راضين عن العمل الذين يقومون به ، ويمثلون الاغلبية الساحقة .

ومن خلال أجوبة أفراد فئة البحث الذين أجابوا بأنهم راضين عن عملهم لاحظنا أن بعضهم راضي عن عمله رغما عنه لخوفهم من فقدان عملهم ، وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (ماذا أفعل أنا اذا لم أرضا عن عملي ، فليس لي عمل أخر .) وقال أخر (ليس لي الاختيار نبعد أن أرضى عن عملي الوحيد .)

وسألنا العامل في حالة الاجابة بلا لماذا ؟
وبما أن السؤال مفتوح ، فقد قمنا بتبويب أجابات العمال حسب المحاور التالية :

أسباب عدم الرضا عن العمل	التكرارات	النسبة المئوية
صعوبة وخطورة العمل	112	٪ 38،35
الظروف الفيزيقية غير ملائمة	95	٪ 32،53
الملل والتعب	85	٪ 29،10
المجموع	299	٪ 100

الجدول رقم (28) يبين أسباب عدم رضا أفراد فئة البحث عن العمل

الذى يقمـون بـه .

ويتضـح من الجـدول السـابق مـايلـى :

المحـور الاول : أجـاب 112 عـامـلا أى نسبـة (35، 38 ٪) من مجمـوع التكـرارات) بـأن أسبـاب عـدم رضـاهم عـن عملهـم يرجـع الى صعوبتـه وخطورتـه ويؤدى الى الاصابـات بحـوادث العمـل .

المحـور الثـانى : أجـاب 95 عـامـلا أى نسبـة (53، 32 ٪ من مجمـوع التكـرارات) بـأن سبـب عـدم رضـاهم عـن عملهـم يرجـع الـى الظـروف الفيزيقيـة الغير ملائمـة . هـذا مـا صـرح لنـا بـه العمـال ولاحظنـاه بالفعـل أثنـاء تواجـدنـا بمختلف أقسـام الوحـدة، وخاصـة كثـرة الغبـار والاوسـاخ التى تتـراكـم باستمـرار وتتغـضـن مـع الريـوت السائلـة ، بسبـب عـدم قيـام فـرق النظـافـة بواجبها كمـا ينبغـى ، بالاضافـة الى سـوء التهويـة خاصـة فى فصـل الصيف حيـث ترتفـع الحـرارة داخـل المنشـأة بارتفـاع الحرارة الطبيعيـة مما يجعـل العمـال يعيشـون فى اختنـاق دائـم ومـا يزيـد فى اختنـاقهـم نقـص الميـاه الصالحـة للشـرب ، فيـدفع ذلك بكـل عـامـل أن يحمـل معـه زجاجـة مملـوءة بـالمـاء وغـالبـا مـا لا تكفيـه طـول اليـوم ، فيصبـح بذلـك البحـث عـن المـاء مشكـل كبيـر يضعـف قـوى العامـل .

المحـور الثالـث : أجـاب 85 عـاملا (أى نسبـة 10، 29 ٪ من مجمـوع التكـرارات) بـأن سبـب عـدم رضاهـم عـن أعمـالهم يعـود الى الملـل مـن اعـادة عمليـة واحـدة طـول النهـار ، بالاضافـة الى التعـب نتيجـة خطـورة العمـل وصعوبتـه ، وفى هـذا الصـدد صـرح لنـا أحـد العمـال بقـولـه : (ان الفـرن الذى أصـب فيه الحديد يحـرق جسمـى طـول النهار .) وقـال أخـر (أنـا أقطـع الحديد بالنـار ثمـانيـة ساعـات دون انقطـاع وهذا مـا يهلـك صحتـى .)

وما يجب ملاحظته هنا هو أن عدد التكرارات يفوق عدد أفراد فئة البحث ، وهذا راجع الى أن العامل الواحد أدلى لنا بأكثر من أجابة فيما يخص أسباب عدم الرضا عن العمل .

2 ـ علاقات العامل داخل المنشأة :

يؤدى المشرف أو رئيس العمل دورا هاما واستراتجيا بالمنشأة باعتباره المسؤول المباشر عن انجاح خطط المنشأة الانتاجية ، ومهنته تفرض عليه اقامة علاقات مع العمال من المفروض أن تكون حسنة كي يحدث التفاهم والتعاون بينهما ، بينما اذا حدث العكس تتفكك علاقاتهما مما يؤدى الى خلق المشاكل والاتعاب بالاضافة الى العلاقات الغير رسمية فيما بين العمال التي تؤثر بدورها على درجة اندماجهم بالمنشأة خاصة وأن العمال الريفيين غالبا ما يميلون الى تكوين علاقات غير رسمية تنحصر بين العائلة والقرية وأحيانا تتعدى هذه الحدود لتمتد الى المحيط الحضارى العام بالمدينة .

ومن أجل معرفة كل هذا والاجابة عنه تم طرح الاسئلة التالية :

سؤال رقم (17) هل علاقاتك مع المسؤولين عليك في العمل حسنة أم سيئة ؟ أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

نوع العلاقة مع المسؤولين	التكرارات	النسبة المئوية
حسنة	54	% 54
سيئة	46	% 46
المجموع	100	% 100

جدول رقم (29) يبين نوع علاقة العمال مع مسؤوليهم في العمل .

ويتضح من الجدول السابق مايلي :

ـ أجاب 54 عاملا أى نسبة (54 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأن علاقاتهم مع مسؤوليهم فى العمل حسنة .

ـ أجاب 46 عاملا أى نسبة (46 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأن علاقاتهم مع مسؤوليهم فى العمل سيئة .

نلاحظ من خلال الاجابات الكمية بأن معظم العمال يعتبرون علاقاتهم حسنة مع مسؤوليهم فى العمل ، مما يؤدى الى قلة الصراعات والمشاكل ، وممارسة العمل فى جو تسوده الثقة والطمأنينة .

سؤال رقم (18) هل علاقاتك مع زملائك فى العمل حسنة أم سيئة ؟
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجاباتهم موزعة كالتالى :

نوع علاقاتك مع زملائك	التكرارات	النسبة المئوية
حسنة	85	٪ 85
سيئة	11	٪ 11
ليست له علاقة	04	٪ 04
المجموع	100	٪ 100

الجدول رقم (30) يبين نوع علاقة أفراد فئة البحث بزملائهم فى العمل .

ويتضح من الجدول مايلى :

ـ 85 عاملا أى نسبة (85٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن علاقاتهم مع زملائهم فى العمل حسنة ، حيث أكدوا لنا باجماع بأنهم يعيشون فى ظروف متشابهة ، و يعملون بمنشأة واحدة مما يحتم عليهم أن يتفاهموا و يتعاونوا ، و يساعدوا بعضهم البعض.

ـ 11 عاملا أى نسبة (11٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن علاقاتهم مع زملائهم فى العمل سيئة ، و يرجعون أسباب ذلك الى طابع الجهوية و العنصرية التى تميز كل علاقة بين العمال .

ـ 04 عمال أى نسبة (04٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنه ليس لديهم أى علاقة مع العمال داخل المنشأة ، و أنهم يفضلون العمل ثم الذهاب الى البيت فقط ، و هذا راجع الى طبيعتهم فى عدم حبهم لتكوين علاقات غير رسمية بالمدينة ، لتفادى ما ينجم عنها من التزامات أو خلافات .

سؤال رقم (19) هل لديك اصدقاء ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وكانت اجاباتهم موزعة كالتالى :

هل لديك اصدقاء	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	84	٪ 84
لا	16	٪ 16
المجموع	100	٪ 100

جدول رقم (31) يبين مدى تكوين أفراد فئة البحث لاصدقاء .

و يتضح من الجدول مايلى :

ـ 84 عاملا أى نسبة (84٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن لديهم اصدقاء ويمثلون الاغلبية الساحقة .

ـ 16 عاملا أى نسبة (16٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنه ليس لديهم اصدقاء .

وفى سؤال رقم (20) طلبنا من العمال أن يبيّنوا لنا نوع اصدقاءهم ؟ وبما أن السؤال مفتوح ، فقد قمنا بتبويب اجابات العمال فى المحاور التالية :

نوع الاصدقاء	التكرارات	النسبة المئوية
من العائلة	136	٪ 44،44
من القرية	100	٪ 32،67
من الوحدة أوالمدينة	70	٪ 22،87
المجموع	306	٪ 100

الجدول رقم (32) يبين نوع الاصدقاء لأفراد فئة البحث .
ويتضح من الجدول مايلي :

ـ 136 عاملا (أى نسبة 44،44 ٪ من مجموع التكرارات) أجابوا بأن اصدقاءهم من عائلاتهم ، مما يبين بأن العمال الريفيين لا يتقبلون العلاقات الاجتماعية بالمدينة بسهولة ، ويفضلون استمرار العلاقات القريبة تجنبا للوقوع فى صراع مع عادات وتقاليد المدينة وفى هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (ليس لي ثقة فى أي انسان سوى أفراد عائلتي .)

- 100 عاملا (أى نسبة 67، 32 ٪ من مجموع التكرارات) أجابوا بأنهم يفضلون تكوين اصدقائهم من قراهم ، بسأنهم يذكروهم بالذكريات الجميلة لماضيهم السابق بالقرية ، بالاضافة الى أنهم يطلعوهم على أخبار العائلة والاهل .

- 70 عاملا (أى نسبة 87، 22 ٪ من مجموع التكرارات) أجابوا بأنهم يفضلون تكوين اصدقاء من المدينة ، سواء العاملين بوحدتهم ، أو بوحدات أخرى داخل المنشأة ، وذلك للتخلص من الارتباط بأفراد العائلة ، وبالمنطقة الريفية ككل .

وما يجب ملاحظته هنا أن عدد التكرارات يفوق عدد أفراد فئة البحث ، وهذا راجع الى أن العامل الواحد أدلى لنا بأكثر من اجابة فيما يخص نوع الاصدقاء .

من خلال البيانات الكمية التى دارت حول مستوى الاندماج بالمنشأة نستخلص مايلى :

- بالنسبة للنقابة تبين أنه رغم انخراط أغلبية أفراد فئة البحث فيها الأن درجة مشاركتهم فى نشاطاتها وثقتهم فى فعاليتها تبقى ضعيفة جدا بالاضافة الى اقتناع نسبة 59 ٪ منهم بعدم اهتمامها لتلبية حقوقهم وحل مشاكلهم ، وانشغالها فقط بتحقيق أغراضها ومصالح أعضائها . بينما قليل منهم من يعتبر بأن لها دور تقوم به داخل المنشأة والمتمثل خاصة فى الدفاع عن حقوقهم .

- بالنسبة لخلية الحزب تبين أن معظم العمال يجهلون وجودها داخل المنشأة ، وعدم ادراكهم لدورها وأهدافها ، مما يجعل فعاليتها محدودة ومساهمتها فى تكوين وتثقيف العمال ضعيفة ، بينما نسبة قليلة منهم يدركون دورها وأهدافها .

ـ بالنسبة للتسيير الاشتراكي تبين أن معظم أفراد فئة البحث يجهلون وجوده بالمنشأة ، و بالتالي لا يعلمون بدوره و أهدافه، مما يؤثر سلبا على توحدهم بمنشأتهم .

ـ معظم أفراد فئة البحث لا يشاركون في الرحلات التي تنظمها المنشأة و هذا ليس معناه أنهم لا يحبون ذلك ، بل لانه لم تتيح لهم الفرصة نظرا لاستحواذ موظفي الادارة على أغلب هذه الرحلات .

ـ أغلب أفراد فئة البحث لا يرسلون أطفالهم الى المخيمات الصيفية لعدم اتحات الفرصة لهم ، وكل طلباتهم للحصول عليها تقابل بالرفض و اللامبالات بها من طرف المنشأة . مما يؤثر سلبا على درجة مشاركتهم في الحياة الجماعية بالمنشأة .

ـ بالنسبة العمل و نوعيته ، و مدى رضا العمال عنه تبين أن معظمهم يمارسون أعمالا خطيرة و صعبة ، مما يجعلهوم غير راضين عنها و يميل أغلبهم الى تكوين علاقات قرابية عند اختيار اصدقائهم و يعتبرون بأن علاقاتهم حسنة مع رؤسائهم في العمل ، وذلك لعدم طموحاتهم في مناصب من أجل المسؤولية نتيجة ضعف مستواهم التعليمي .

الفصل التاسع

تأثير المستوى التعليمي ونوعه على الدماج

لفئة العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية

الجزائرية

الفصل التاسع

تأثير المستوى التعليمي ونوعه على فئة العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية الجزائرية .

تمهيد :

سنحاول في هذا الفصل السابع دراسة مدى تأثير المستوى التعليمي ونوعه على درجة اندماج أفراد فئة البحث الريفيين بالمنشأة الصناعية محل الدراسة، وذلك حسب افتراضنا القائل بأن المستوى التعليمي يحدد بدرجة كبيرة اندماج العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية .

ونستطيع التعرف على هذا التأثير من خلال ربط كل المؤشرات التي ذكرناها في الفصل الثامن، وجمعنا بياناتها الكمية، والمتمثلة في النشاط الثقافي، والسياسي بالمنشأة الصناعية، والعمل ونوعه وعلاقات العمل داخل المنشأة بالمستوى التعليمي حتى نبين درجة التأثير والعلاقة الموجودة في بينهما للتأكد من صحة فرضيتنا أو عدم صحتها .

وعلى هذا الاساس نبدأ في ربط أسئلة الفصل الثامن كالتالي :

سؤال رقم (1) هل أنت على علم نشاطات المنشأة ؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمي حتى نتمكن من معرفة أي فئة تعليمية ينتمي أفراد فئة البحث الذين هم على علم بنشاطات المنشأة والذين هم على غير علم بها ، ونتأكد من صحة علاقة وتأثير المستوى التعليمي على ادراك أفراد فئة البحث على نشاطات المنشأة .

المستوى التعليمي / على علم نشاطات المنشأة	يعلم	%	لا يعلم	%	المجموع
أمي	04	%8	46	%92	50
ابتدائي	08	33ر33	16	%66ر66	24
متوسط	10	71ر42	04	%28ر57	14
ثانوي	11	%91ر66	1	8ر33	12
المجموع	33	%33	67	%67	100

الجدول رقم (33) يبين مدى معرفة أفراد فئة البحث بنشاطات المنشأة تبعا لمستوى التعليم .

..../....

ويتضح من الجدول جليا بأن نسبة الاطلاع على نشاطات المنشأة مرتفعة جدا لدى أفراد فيئة البحث الأميين والغير متعلمين حيث بلغت 92٪ ، بينما نجد أن نسبة الاطلاع على نشاطات المنشأة مرتفعة لدى أفراد فيئة البحث المتعلمين تعليم ثانوى حيث بلغت 91٫66٪ .

على هذه الصورة نلاحظ الفرق الكبير فى الاطلاع بنشاطات المنشأة بين المتعلمين والغير متعلمين ، مما يبين أن هناك علاقة قوية بين المستوى التعليمى ومدى الاطلاع على ما يجرى من نشاطات داخل المنشأة . خاصة وأن أغلب نشاطات المنشأة الثقافية أو الاجتماعية والمهنية تتم عن طريق منشورات مكتوبة أو عن طريق المحاضرات والاجتماعات مما يتطلب نوع من الثقافة والتعليم لامكانية متابعتها .

وقد كشف اختبار (كا 2) عن وجود هذه العلاقة بين المستوى التعليمي والاطلاع على ما يجرى داخل المنشأة من نشاطات ، والذى كانت قيمته دالة عند مستوى (0٫001) .(1) وأكد هذه النتيجة معامل التوافق الذى بلغ 0٫52 ، وهو دال عند حدى 99٪ ثقة و 1٪ شك .

1- قيمة كا 2 = 37٫89 بدرجة حرية 3 .

وان هذه النتائج الكمية تدعمها تصريحات واجابات العمال الكيفية حيث صرح لنا أغلب العمال الغير متعلمين (الاميين) بأن مستواهم التعليمي الضعيف او شبه المنعدم لا يسمح لهم بمتابعة ما يجري داخل منشأتهم من نشاطات في مختلف الميادين سواء كانت ثقافية أم اجتماعية أم اقتصادية وفي هذا الصدد صرح لنا أحد العمال الأميين بقوله (انني لا أعرف كتابة اسمي ولا قراءة بطاقتي الشخصية فكيف تريدوني أفهم ما يجري بمنشأتي) وقال آخر (ان هذه الامور هي للشباب المتعلم أما نحن فقد فاتنا الزمن) ويضيف العمال الأميين قائلين لنا بأن حتى لغة الخطابة والاعلانات والمنشورات والاجتماعات أجنبية (فرنسية) عنا وكل الكلام الذي يدور حولنا يتم بالفرنسية ،ويشاركهم في هذا الرأي المتعلمين من المستوى الابتدائي والذي ليس لهم علم بنشاطات المنشأة بنسبة 66،63٪ بأنهم يجدون صعوبة كبيرة في تتبع نشاطات المنشأة بسبب اللغة الفرنسية التي هي لغة الكلام والتعامل والأوراق وكل أنواع الاتصال بينهم وبين الادارة تتم عن طريقها .

على هذه الصورة تقوم بربط هذا السؤال رقم (1) بنوع التعليم لما له من تأثير على اطلاع العمال بنشاطات المنشأة .

.../...

نوع التعليم / على علم بنشاطات المنشأة	يعلم	٪	لا يعلم	٪	المجموع
عربيـــة	06	٪28ر57	15	٪71ر42	21
فرنسيـة	20	٪68ر96	09	٪31ر03	29
أميـــين	04	٪8	46	٪92	50
المجمـوع	30	٪30	70	٪70	100

الجدول رقم (4 3) يبيـن مـدى اطـلاع أفـراد فيئـة البحث علـى نشـاطات المنشأة تبـعا لنـوع التعلـيم.

تشـير هذه النتائج المسجلة في الجدول بوضوح الى أن درجة الادراك والاطلاع على نشـاطات المنشأة تتـدرج في الهبـوط مـن المتعلمـين باللغة الفرنسيـة بنسبـة (68ر96٪) الى المتعلمـين باللغـة العربيـة (بنسبة 28ر57٪) وبالاكتفـاء بالمقارنة بـين المتعلمين بالفنسيـة والمتعلمـين بالعربيـة نلاحظ أن هنـاك علاقـة بين بـين نوع التعلـيم ودرجة الاطلاع على نشاطات المنشـأة ،

..../....

وقد على هذه العلاقة مختلف المعالجات الاحصائية حيث كشف معامل الاقتران عن وجود ارتباط بين المتغيرين قدره 0٫49 بدرجة ثقة 99٪ وشك 1٪ وأكدها اختيار (كا٢) الذى كان دالا عن مستوى المعنوية (0٫001)- (1)

ان هذه النتائج الكمية تدعمها الشواهد الكيفية للعمال حيث صرح لنا أحدهم من المتعلمين باللغة العربية (ان كل ما يجرى بمنشأتنا يتم بلغة غريبة عنا ولا نفهمها) ويشير هنا العامل الى اللغة الفرنسية . هذا ما يحتم على المنشأة أن تبحث عن طريقة علمية تسمح باعطاء الفرصة لهؤلاء العمال الريفيين المعربين لتتبع نشاطاتها بمأنهم يمثلون الأغلبية بالاسراع فى تطبيق نظام التعريب الذى يستخدم اللغة العربية كوسيلة للتعبير عن كل ما يجرى داخل المنشأة من نشاطات ،وهى اللغة التى يفهمونها خاصة فى قراءة الأوراق الخاصة بهم والتى يجدون صعوبة كبيرة لفهم محتواها مثل أوراق التعيينات والترتيبات والأجور حيث أشار لنا أحد العمال فى هذا الصدد ما يلى (الفرنسية هى عدونا ومشكلتنا فى فهم ما يجرى بمنشأتنا) .

سؤال رقم(2) هل أنت نقابى ؟

نحاول ربط هذا السؤال بالمستوى التعليمى لمعرفة أى فئة تعليمية من أفراد فيئة البحث هم نقابيين وبالتالى يكونون منخرطين فى النقابة ومن هم غير نقابيين وغير منخرطين فى النقابة ،

1- قيمة كا ^{2} = 32٫48 بدرجة حرية 2

بالاضافة الى معرفة الاثر والعلاقة الموجودة بين المستوى التعليمي ومدى الانخراط فيها وعلى هذه الصورة تم تكوين الجدول التالي :

الانخراط في النقابة / المستوى التعليمي	نقابي	%	غير نقابي	%	المجموع
أمـــي	15	%30	35	%70	50
ابتدائـي	18	%75	06	%25	24
متوسـط	10	%71ر42	04	%28ر57	14
ثانـوي	10	%83ر33	02	%16ر66	12
المجموع	53	%53	47	%47	100

الجدول رقم (35) يبين مدى انخراط أفراد فيئة البحث في النقابة تبعا لمستوى التعليم.

.../...

ويتضح من الجدول بالاكتفاء بالمقارنة بين المتعلمين وغير المتعلمين (الاميين) بأن نسبة 83,33٪ من المتعلمين تعليم ثانوى ينخرطون فى النقابة وهى نسبة مرتفعة بالنسبة للذين لا ينخرطون فيها من أفراد فيئة البحث من الأميين الغير متعلمين وهم بنسبة 70٪ وتبرز العلاقة بوضوح بين المستوى التعليمى و مستوى الانخراط فى النقابة ،وقد كشف اختيار (كا²) عن وجود هذه العلاقة حيث كانت قيمته دالة عن مستوى (0,001) . (1) وأكد على وجودها أيضا . معامل الاقتران الذى بلغ 0,51 وهو دال عند حدى 99٪ ثقة و 1٪ شك.

وقد عكست هذه النتائج الكمية تصريحات الكيفية لأفراد فيئة البحث حيث صرح لنا معظم العمال الاميين الغير منخرطين فى النقابة بأنهم يجهلون النشاط الذى تقوم به ،ولا يعرفون برنامجها وطرق عملها وجاء فى قول أحدهم مايلى (تنى لا أفهم معنى النقابة ودورها بمنشأتنا) وحسب تحليل أقوال العمال الغير منخرطين فى النقابة تبين لنا أن سبب ذلك يرجع اما الى المستوى التعليمى الضعيف والذى لا يسمح لهم بمعرفة كيفية الانخراط فيها بالتالى لا يشجعهم على بذل مجهود للتعرف طريق الانتماء اليها ،واما الى احساسهم بالنقص نتيجة ضعف الثقافى لمتابعة نشاطاتها المختلفة .

أما أفراد فيئة البحث المتعلمين تعليم ثانوى وهم نسبة 83,33٪ ،فقد صرحوا لنا بأن مستواهم التعليمى يسمح لهم بادراك أهمية دور النقابة داخل المنشأة ،وان طموحاتهم وتطلعاتهم الى مناصب المسؤولية تدفعهم الى كسب الخبرة والتجربة حتى يتمكنوا يوما ما من تحقيق طموحاتهم وتطلعاتهم تلك عن طريقها .

1- قيمة كا² = 36,88 بدرجة حرية 3

وقد توصلت دراسة بومخلوف الى نفس النتيجة فيما يخص تأثير خاصية التعليم على مشاركة العمال في تتبع نشاطات النقابة حيث أن المتعلمين بالعربية لا يشاركون الى بنسبة 14ر28 ٪ من مجموع أفراد الفيئة. (1)

ـ سؤال رقم (7) ما هو دور النقابة حسب رأيك؟

نقوم بربط هذا السؤال بالمستوى التعليم لمعرفة مدى تأثير على تحديد آراء العمال حول دور النقابة لمنشأتهم.

المستوى التعليمي / آراء العمال حول دور النقابة	الدفاع عن حقوق العمال	٪	المصالح الشخصية	٪	لا يعلم	٪	المجموع
أمـــي	10	٪20	33	٪66	07	٪14	50
ابتدائي	02	٪8ر33	15	62ر5	07	29ر16	24
متوسط	03	٪21ر42	09	٪64ر28	02	14ر28	14
ثانوي	10	٪83ر33	02	٪16ر66	/	/	12
المجموع	25	٪25	59	٪59	16	٪16	100

الجدول رقم (36) يبين آراء أفراد فئة البحث في الدور الذي تقوم به النقابة تبعا لمستوى التعليم

1 ـ محمد بومخلوف : انتقال لليد العاملة الريفية الى الصناعة الاندماج والاغتراب المصدر السابق. ص. 273.

ويتضح من هذا الجدول بالاكتفاء بالمقارنة بين المتعلمين ذووا المستوى الثانوى ،وبين الغير متعلمين (الاميين) بأن هناك علاقة قوية بين المستوى التعليمى وآراء أفراد فيئة البحث حول دور النقابـــة .

فالعمال الاميين نتيجة عدم ادراكهم لدور النقابة داخل المنشأة وعددهم 40 تعتبر نسبة كبيرة منهم (66 ٪) بأنه ليس للنقابة دور سوى الاهتمام بمصالحها الشخصية ومصالح أعضائها،ونسبة 14 ٪ منهم يجهلون تماما دورها . بينما يتأكد معرفة دور النقابة الحقيقى وهو الدفاع عن حقوق العمال بنسبة مرتفعة (83٫33 ٪) لدى أفراد فيئة البحث من المستوى الثانوى ، وقد دلت مختلف المعالجات الاحصائية على وجود علاقة . بين المستوى التعليم وآراء أفراد فيئة البحث حول دور النقابة داخل المنشأة ،فقد كشف اختبار (كا^2) الذى كانت قيمته دالة عند مستوى (0٫001) (1) .

كما أكد هذه النتيجة معامل الاقتران الذى بلغ 0٫44 ،وهو دال عن حدى 99٪ ثقة 1 ٪ شك . وقد دعمت هذه النتائج الكمية الشواهد الكيفية من خلال اجابات وتصريحات العمال حيث جاء فى قول أحد العمال الأميين ما يلى : (انى لا أفهم شيء عن عمل هؤلاء بالمنشأة) وقال آخر (انى اسمع بهم فقط) .

---

1 - قيمة كا^2 = 24٫80 بدرجة حرية 6

سوءال رقم (9) أين تتوجه عنـدما يكون لك مشكل فى العمل ؟
نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمى لمعرفة مدى تأثيره على توجه العمال نحو النقابة خاصة ،وأى فيئة تعليمية من أفراد فيئة البحث تتوجه أكثر الى النقابة لحل مشاكلها .

عند وجود مشكل الى يتوجه / المستوى التعليمى	النقابة	٪	الرئيس	٪	لا يتوجه	٪	المجموع
أمـى	10	٪20	32	٪64	08	٪16	50
ابتدائـى	02	٪8ر33	19	79ر16	03	٪12ر5	24
متوسط	02	٪14ر28	12	85ر71	0	-	14
ثانـوى	08	٪66ر66	04	33ر33	0	-	12
المجموع	22	٪32	67	٪67	11	٪11	100

الجدول رقم (37) يبين توجه أفراد فيئة البحث عن تعرضهم لمشكل فى العمل تبعا لمستوى التعليم ،كما هو موضح فى الجدول فآن فقدان الثقة فى النقابة لحل مشاكل العمال موجود ،ومرتفع لدى مختلف الفيئات التعليمية الابتدائية والمتوسط مثل ألاميين تقريبا بنسب متفاوتة بالنسبة للاولى (8ر3 ٪) والثانية 14ر28 ٪ ،بينما عند الفيئة الثالثة 20 ٪ فقط .

.../...

بينما نجد أن فيئة المتعلمين من مستوى ثانوى ترتفع عندها نسبة الاتجاه نحو النقابة لحل مشاكلها نسبة 66ر66٪ ، مما يبين أنه كلما كان المستوى التعليمى مرتفعا وعالى كلما كانت نسبة اتجاه العمال نحو النقابة مرتفعة ، وبالتالى يتضح أن هناك علاقة بينه وبين الاتجاه نحو النقابة ، وقد دل على هذه العلاقة والتأثير معامل التوافق الذى كشف عن وجود ارتباط بينهما تقدره 35ر0 وهو دال عن حدى 99٪ ثقة و 1 ٪ شك ومحاولة منا للتأكد من وجود هذه العلاقة دعمنا ذلك بمقابلات مع أعضاء النقابة بالمركب ، وسألناهم عن أنواع الفيئات التعليمية التى تطرح لهم مشاكلها وتتجه نحوهم فى حلها أكثر ، فقالوا لنا " ان معظم العمال الذين يأتون لنا من مشاكلهم علينا من مستوى تعليمى ثانوى يدركون أهمية دور النقابة فى مساعدتهم ، ويستطيعون التعبير عن مشاكلهم بطريقة منهجية وموضوعية ، بينما العمال الذين ليس لديهم مستوى تعليمى معين فأنهم يعجزوا لدى التعبير عن مشاكلهم للنقابة وبالتالى يفضلون الانسحاب والاتجاه نحو رؤسائهم المباشرين فى العمل .)

ونستخلص من خلال ربطنا للأسئلة التى تدور حول النقابة بالمستوى التعليمى ومدى العلاقة الموجودة بينهما مايلى :

- تتحدد مشاركة العمال فى نشاطات النقابة والانخراط فيها بدرجة كبيرة كلما كان المستوى التعليمى مرتفعا ، حيث تبين من خلال التحاليل السوسيولوجية السابقة أنه يؤثر على توضيح دورها وأهدافها ويبرز أهميتها وفعاليتها داخل المنشأة .

.../...

سـؤال رقـم (10) هـل أنـت على علـم بوجود خلية الحزب بمنشأتكم؟

تبـين من خـلال البيانات الآميـة فى الفصل السابق بأن 61٪ مـن مجموع افـراد فيئـة البحـث التى لا يعلمـون بوجـود خليـة الحـزب بمنشأتـهم ،وعنـد دراسـة هـذه النسبـة حسب لافتراض الدراسة المتعلـق بأثـر المستوى التعليمى علـى معرفـة العمـال بوجـود المنظمات السياسيـة بالمنشـأة ،نجـد أن الذيـن لا يعلـمون بوجـودها مـن فيئة الأميـين هـم بنسبـة 92٪ ،و16ر66 ـــــ من فيئة المتعلـمين تعلـيم ثانـوى و 85ر42 ـــــ مـن فيئـة المتعلمين تعلـيم متوسـط .

مـن هنـا نلاحـظ أن المستـوى التعليمى علاقـة بمعرفـة أفـراد فيئـة البحـث بوجـود خلـية الحـزب بمنشأتـهم بحيث كلمـا كـان المسـتوى التعلمـى مرتفـعا كلمـا كـان عـدم الاطـلاع بوجـود خليـة الحـزب ضـعيفـا وهـذا ما هـو مبـين فى الجدول التالى :

..../....

المستوى التعليمي / بوجود خلية الحزب على علم	يعلم	%	لا يعلم	%	المجموع
أمـــــى	04	%8	46	%92	50
ابتـــدائـــى	17	%70ر83	07	%26ر16	24
متوســـــط	08	%57ر14	06	%42ر85	14
ثانـــــوى	10	%83ر33	02	%16ر66	12
المجمـوع	39	%	61	%	100

ـ الجدول رقم (38) يبين مدى معرفة أفراد فيئة البحث بوجود خليـــة الحزب بمنشأتهم تبعا لمستوى التعلـــيم .

نلاحظ من هـذا الجـدول أن الذين لديهم مستوى تلعيمـى سواء كـان ابتدائـــيا أم متوسـطا أم ثانويـا يعلمـون انهم على علم بوجـود ذلـك التنظيم السياسي (خلية الحـزب) أكـثر من غيرهـم وخاصة الاميـــين . هـــذا ما يؤكـــد أن معرفـة أفـراد فيئـة البحث بوجود خلية الحزب بمنشأتــــهم يميـل الى التأثـير بالمستـــوى التعليمـــى .

وقد أكد هذا اختبار (كا^{2}) الذى كان دالا عن مستوى المعنوية (0,001) . (1) ،كما أكد معامل التوافق على ذلك التأثير حيث بلغ 0,54 عن حدى 99% ثقة و 1% شك.

وأكدت هذه النتائج الكمية تصريحات العمال الكيفية حيث صرح لنا أحد العمال الاميين بقوله (كيف أعلم بشئ لا أعلم به) وقال الثانى (أمور"البوليتيك"لا تهمنى) ويرجع هذا الى أن عضوية الحزب تكاد تقتصر على رجال الادارة فمن النادر أن نجد عمال ينتمون الى عضويته . (2)
على هذه الصورة يتضح بأن المتعلمين يتابعون أحسن من غيرهم بنشاطات الهيآت السياسية الموجودة بالمنشأة وبالتالى فهم الأكثر توافقا واندماجا مع أهدافها وبرامجها مع ملاحظة أن هذا التوافق والاندماج مرتبط الى حد كبير بمستوى التعليمى لأفراد البحث.

سؤال رقم (11) هل أنت على علم بوجود نظام التسيير الاشتراكى بمنشأتك؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمى حتى نعرف مدى تأثيره على مدى اطلاع أفراد فيئة البحث بوجود نظام التسيير الاشتراكى بمنشأتهم ودرجة العلاقة الموجودة بينهما .

1- قيمة كا^{2} = 42,28 بدرجة حرية 3

2- محمد على محمد : مجتمع المصنع : دراسة فى علم اجتماع التنظيم ،مرجع سابق . ص. 27.

.../...

المستوى التعليمي / على علم بوجود التسيير الاشتراكي	يعلم	%	لا يعلم	%	المجموع
أمـــي	2	%04	48	%96	50
ابتدائـــي	04	%16,66	20	%83,33	24
متوسـط	05	%35,71	09	%64,28	14
ثانـــوي	11	91,66	1	%8,33	12
المجمـــوع	22	%22	78	%78	100

- الجدول رقم (39) يتبين مدى معرفة أفراد عينة البحث بوجود نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتهم تبعا لمستوى التعليم.

ويتضح من خلال هذا الجدول بالاكتفاء بالمقارنة بين المتعلمين تعليم ثانوي، وبالغير متعلمين (الاميين) يتبين أن هناك علاقة قوية بين المستوى التعليمي و مدى الاطلاع بوجود نظام التسيير الاشتراكي بالمنشأة حيث بلغت نسبة الاطلاع لدى الفئة الاولى 91,66% وهي مرتفعة، بينما بلغت نسبة عدم الاطلاع بذلك النظام 96%، وقد أكدت مختلف المعالجات الاحصائية على ذلك ومنها اختيار (كا²) الذي أشار الى دلالة عن مستوى (0,001). (1) وأكده معامل التوافق الذي بلغ 0,55 عن حدى 99% ثقة و 1% شك.

1- قيمة كا² = 45,24 بدرجة حرية 3

وتدعم هذه النتائج الكمية بتصريحات العمال الكيفية حيث صرح لنا أحد العمال بقوله (اني أسمع به هكذا ولكن لا أفهم شيئا عنه) وقال آخر (أظن أنه يدافع عن حقوقنا) ويخلط هذا العامل في اجابته بين النقابة والحزب ونظام التسيير الاشتراكي ولم يستطيع التفريق بينهم.

سؤال رقم (12) ما هو دور نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتك ؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمي حتى نتمكن من توضيح العلاقة والتأثير الموجودين بين المستوى التعليمي ومدى تأثيره على ادراك وفهم افراد فيئة البحث لدور نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتهم.

دور نظام التسيير الاشتراكي / المستوى التعليمي	التوعية العمالية	%	التكوين السياسي والثقافي	%	لا يعلم	%	المجموع
أمي	01	%02	01	%02	48	%96	50
ابتدائي	02	%8,33	01	%4,16	21	%87,5	24
متوسط	03	%21,42	03	%21,42	8	%57,14	14
ثانوي	01	%8,33	10	%83,33	01	%8,33	12
المجموع	07	%7	15	%15	78	%78	100

الجدول رقم (40) يبين دور نظام التسيير الاشتراكي حسب اجابات أفراد فيئة البحث وتبعا للمستوى التعليمي.

ويتضح من الجدول بأن نسبة الذين يعرفون دور نظام التسيير الاشتراكي بالمنشأة مرتفعة عند المتعلمين تعليم ثانوي حيث بلغت 83,33٪ . بينما هي منخفضة عند غير المتعلمين وخاصة الأميين بنسبة 20٪ .

هذا ما يبين بأن هناك علاقة قوية بين المستوى التعليمي وادراك دور هذا التنظيم داخل المنشأة وقد كشف هذا اختبار ($كا^2$) حيث كان دالا عند مستوى المعنوية (0,001) . (1)
وأكد على وجود هذه العلاقة معامل التوافق الى بلغ 0,61 وهو دال عند حدى 99٪ ثقة و 1٪ شك .

وان هذه النتائج الكمية تدعمها الشواهد الكيفية لاجابات وتصريحات العمال حيث جاء في قول أحد الاميين (انها أول مرة أعرف فيها هذا الشيء ،ويقصد هنا العامل "بالشيء" نظام التسيير الاشتراكي وذلك بعد ما شرحنا له دوره وأهميته بالمنشأة وقال (ان أصحاب "البوليتك ")،
- السياسة - لا نعرف ماذا يفعلون والى ماذا يهدفون)) أما عامل آخر كن مستوى تعليم ثانوى ،فقد صرح لنا بقوله (ان نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتنا يثقفنا سياسيا ويحمينا) وقال ثانى (بفضله أتابع ما يحدث في منشأتي و بلادى من أمور سياسية ومهنية) .

..../...

---

1 - قيمة $كا^2$ = 61,53 بدرجة حرية 6 .

النتائج المستخلصة حول تأثير المستوى التعليم على مشاركة العمال في المنظمات السياسية داخل المنشأة.

- يتحدد مدى اطلاع العمال على نشاطات المنظمات السياسية من نقابة وخلية الحزب والتسيير الاشتراكي داخل المنشأة بدرجة كبيرة بالمستوى التعليمي . وما ارتفاع عدد الذين لا يعلمون وغير عالمين على تلك النشاطات لدليل على انعدامه خاصة لدى فئة العمال الريفيين الاميين بنسبة 100 % .

- تتأثر درجة ادراك وتتبع العمال الريفيين لنشاطات منشأتهم أيضا بلغة التعليم التي غالبا ما تكون أجنبية عنهم (الفرنسية) مما يجعلهم يتابعون بصعوبة كبيرة كل أنواع الاتصالات داخل المنشأة ويعجزون أحيانا حتى في قراءة أوراقهم الفردية كالبطاقات والترقيات وغيرها .

على هذه الصورة يتضح عدم تطابق لغة التعليم مع لغة العمال داخل المنشأة.

- يؤدي ضعف المستوى التعليمي أو انعدامه لدى العمال الريفيين الى عدم ادراكهم وفهمهم لقدرة النقابة على حل مشاكلهم المهنية داخل المنشأة ، مما يجعلهم يفضلون طرح مشاكلهم الى رئيسهم المباشر في العمل .

.../...

على هذه الصورة يتضح هدف المنظمات السياسية بمختلف أنواعها للعمل على ادماج العمال الريفيين داخل المنشأة ، خاصة وأن دورهم هام، جداً في هذه العملية عن طريق ما يمكن تنظيمه من برامج ثقافية وسياسية ومهنية تساهم في اعدادهم كعمال مندمجين بمنشأتهم وكأفراد واعيين يساهمون في ترقية وتطوير مجتمعهم ، وتستطيع القضاء تدريجيا على فكرة اشباع الحاجات المادية فقط لديهم بالتوضيح لهم أهمية العلاقات الصناعية - الانتاج - وسائل زيادة الكفاية الانتاجية - الترقية - مشكلات الاسرة - أسس التعاون. (1)

1- راجع جمال البنا : بحوث في الثقافة العمالية . القاهرة . مطبعة حسان . 1977 . ص 19 - 20 .

سؤال رقم (13) ما هو نوع العمل الذى تقوم به؟

كى تكون دراسة سوسيولوجية نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمى وفقا لافتراض الدراسة لمعرفة مدى تأثيره على نوع العمل الذى يقوم به أفراد فيئة البحث.

المستوى التعليمى / نوع العمل	التلحيم وقطع الأشرطة الحديدية	%	تسيير آلات قطع الحديد	%	الكهرباء الميكانيك	%	المجموع
أمى	46	%92	04	%08	-	%	50
ابتدائى	09	%37ر5	15	%62ر5	-	%	24
متوسط	02	%14ر28	08	%57ر14	04	%28ر57	14
ثانوى	-	-	02	%16ر66	10	%83ر33	12
المجموع	57	%57	29	%29	14	%14	100

- الجدول رقم (41) يبين نوع العمل الذى يقوم به أفراد فيئة البحث تبعا لمستوى التعليم.

ويتضح من الاجدول التالى أن نسبة مرتفعة من افراد فيئة البحث تقدر بـ 92% تمارس أعمال التلحيم، وقطع الأشرطة الحديدية وهم من فيئة الاميين الذين ليس لديهم أى مستوى تعليمى مما يجعلهم غير قادرين على ممارسة أعمال تقنية خفيفة، ويفرض عليهم ممارسة أعمالا ثقيلة وصعبة وخطيرة تتطلب بذل مجهودات عضلية كبيرة.

.../...

وتفرض عليهم أن يكونوا في صحة جيدة ، هذا مالا تتوفر عليه هذه الفيئة من العمال الاميين ، وخاصة كما عرفنا بأن سنهم يتروح بين 41 سنة فأكثر انظر كلحق جدول رقم (11) ، بينما نلاحظ أيضا من خلال نفس الجدول بأن العمال الذين يمارسون أعمالا تقنية خفيفة مثل الميكانيك والكهرباء بنسبة 83ر33 ٪ هم من المتعلمين تعليم ثانوي يسمح لهم بممارسة هذه الأعمال الخفيفة نتيجة تعليمهم وخبرتهم المهنية .

على هذه الصورة نلاحظ أن هناك علاقة بين المستوى التعليمي ونوع العمل الذي يقوم به أفراد فيئة البحث ، وقد دلت على وجود هذه العلاقة مختلف المعالجات الاحصائية ، فقد كشف اختبار (كا ^{2}) الذي كانت قيمته دالة عن مستوى (0,001) . (1) وأكد على وجود هذه العلاقة معامل التوافق الذي بلغ 59ر0 ، وهو دال عن حدى 99 ٪ ثقة و 1 ٪ شك .

وان هذه النتائج الكمية التي تحصلنا عليها تدعمها تصريحات واجابات العمال الكيفية حيث صرح لنا أحدهم وهو من الاميين بقوله (الله غالب نحن لم نقرأ ولم نتعلم فلابد تقبل أي عمل) كما عبر عامل آخر عن وجود هذه العلاقة بقوله (لو قرأت وتعلمت من قبل لكنت في عمل أحسن الان) .

سؤال رقم (14) هل العمل الذي تقوم به سهل أم صعب أم خطير ؟ .

.../...

---

1 - قيمة كا ^{2} = 55ر22 بدرجة حرية 6 .

نسبيا هذا السؤال بالمستوى التعليمي لمعرفة مدى تأثير المستوى التعليم على آراء العمال حول نوع العمل الذي يقومون به ورأى فئة تعليمية ينتمون .

المستوى التعليمي / رأى العمل الذي يقومون به	سهل	%	صعب	%	خطير	%	المجموع
أمي	04	%08	06	%12	40	%08	50
ابتدائي	04	%16,66	16	%66,66	04	%16,66	24
متوسط	06	%42,85	07	%50	01	%07,14	14
ثانوي	10	%83,33	01	%08,33	01	%08,33	12
المجموع	24	%24	30	%30	46	%46	100

الجدول رقم (42) يبين لنا رأى المبحوثين في العمل الذي يقومون به تبعا لمستوى التعليم.

نلاحظ من خلال هذا الجدول وبالاكتفاء بالمقارنة بين المتعلمين تعليم ثانوي بالغير متعلمين (الأميين) نلاحظ أن هناك علاقة قريبة بين المستوى التعليمي والعمل الذي يمارسه العمال من حيث سهولته أو صعوبته أو خطورته حيث بلغت نسبة العمال الذين يعتبرون بأن عملهم سهل لدى المتعلمين تعليم ثانوي 83,33% بينما لم يبلغ عن العمال الاميين سوى 08%.

وقد دلت مختلف المعاجلات الاحصائية على وجود هذه العلاقة فقد كشف اختبار كا[2] الذى كانت قيمته دالة عن مستوى (0,001) (1) وأكد هذه العلاقة معامل التوافق الذى بلغ 0,47 ، وهو دال عن حدى 99% ثقة و 1% شك.

ان هذه النتائج الكمية تدعمها اجابات وتصريحات العمال الكيفية حيث أدلى لنا أحد اميين بقولة (ان عملى هذا نار تحرق جسمى فالله يحرق الاستعمار الفرنسي) وهنا يريد العامل الاشارة الى الظروف التاريخية الصعبة التى عاشها اثناء الاحتلال الفرنسى للجزائر والتى حرمته من أن يواصل تعليمه أو يحصل على تكوين فى عمل معين وقال آخر (ان تقطايع الاشرطة الحديدية يتقطع معه لحمى بينما زميلى لا يقترب من النار أبدا) ويقارن هنا هذا العامل بين زميله الذى يمارس مهنته الكهرباء والذى لديه مستوى تعليمى أعلى منه وبين حالته هو الذى ليس لديه أى متسوى تعليمى .

ان تصريحات العمال وخاصة الاميين وذووا مستوى التعليم الابتدائى بأن الاعمال التى يقومون بها صعبة وخطيرة ،صحية وهذا ما عشناه بالفعل معهم أثناء تواجدنا بالمركب ،حيث أن الحرارة المنبعثة عند عملية تذويب الحديد وصبه تكاد تحرق أجسام العمال، ورغم الوسائل الوقائية للحرارة الموجودة بالمنشأة ،فأن الحرارة لا تنخفض بل تزداد ارتفاعا خاصة فى فصل الصيف فترة اجراء البحث الميدانى ومما يزيد فى خطورة العمل نقص المياه الصالحة للشرب بالوحدة . وفترة شهر رمضان أين يجد العامل نفسه أمام أمرين فى أشد الصعوبة العمل العمل فى درجة مرتفعة من الحرارة والامساك طول النهار من الطعام والشراب.

1- قيمة كا[2] : 29,53 بدرجة حرية 6

مع كل هذه الظروف الفيزيقية والطبيعية الصعبة فأن العمال يمارسون أعمالهم بارادة وعزيمة وفي هذا الصدد صرح لنا أحمد المسوء ولين بقوله (هناك لجنة من وزارة الشؤون الدينية بالتنسيق مع وزارة الصناعة الثقيلة ، قامت بزيارة في شهر رمضان للمركب بمختلف وحداته سمحت بعدها للعمال الذين يمارسون أعمال خطيرة وفي درجة حرارة مرتفعة أن يفطروا ، لكن العمال واصلوا الصيام والعمل معا دون أن يفطروا يوما واحدا .)

سؤال رقم (15) هل أنت راض عن عملك ؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمي كمتغير اساسي في فرضيتنا الاولى حتى نتحقق من صحة تأثيره على رضا العمال الريفيين عن عملهم واندماجهم بمنشأتهم باعتبار أن الرضا من العمل يعتبر عنصر من عناصر الاندماج .

المستوى التعليمي / الرضا عن العمل	راض	%	غير راض	%	المجموع
أمي	11	%22	39	%78	50
ابتدائي	14	%58,33	10	%41,66	24
متوسط	05	%35,71	09	%64,28	14
ثانوي	09	%75	03	%25	12
المجموع	39	%39	61	%61	100

- الجدول رقم (43) يبين مدى رضا أفراد فيئة البحث عن عملهم تبعا للمستوى التعليمي .

يتضح من الجدول أن الذين عبروا عدم رضاهم عن عملهم يمثلون 78٪ بالنسبة للأميين و25٪ بالنسبة للمتعلمين تعليم ثانوي .

ومن هنا نرى أن الاميين والغير متعلمين أقل رضا عن عملهم من المتعلمين تعليم ثانوي ، وقد أكد هذه العلاقة معامل الاقتران بين الاميين والمتعلمين تعليم ثانوي الراضيين عن عملهم حيث كشف عن وجود ارتباط قدره 37ر0 ، وقد بينت حدود الدلالة الاحصائية لهذه القيمة لمعامل الاقتران أنها دالة ضمن 99٪ ثقة و 1٪ شك ، وأكدها اختبار (كا[1]) الذي كان دالا عن مستوى 001ر0 . (1)

وان هذه النتائج الكمية دعمتها تصريحات العمال الكيفية حيث أشار لنا أحد العمال الأميين بقوله (ان الشباب الذين تعلموا هم فقط لا بأس بهم في عملهم . بينما نحن الله غالنب) ويقصد هنا العامل بأن الشباب كانت لهم فرصة للتعليم والتكوين بينما هم قد فاتهم الوقت ، وقال أخر (كيف أرضى عن عملي وأنا أحترق طول النهار لوكنت متعلما ربما أرضى الان عملي سيكون خفيفا وغير خطير) بينما صرح احد العمال المتعلمين تعليم ثانوي بقوله (ان مستواي التعليمي يسمح لي بممارسة عمل خفيف استعمل فيه فكري أكثر من عضلاتي فيصبح سهلا) .

1- قيمة كا$^{(2)}$ = 25ر16 عن درجة حرية 3

سؤال رقم (16) . هل علاقتك مع المسؤ ولين عليك فى العمل حسنة أم سيئة ؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمى كى يتحقق من مدى تأثيره على نوع العلاقة التى تربط العمال بمسؤ وليتهم .

العلاقة مع المسؤ ولين / المستوى التعليمى	حسنة	%	سيئة	%	المجموع
أمـــى	32	%64	18	%36	50
ابتدائـى	13	%54,16	11	%45,83	24
متوسط	07	%50	07	%50	14
ثانــوى	02	%16,66	10	%83,33	12
المجموع	54	%54	46	%46	100

- الجدول رقم (44) بين نوع علاقة أفراد فيئة البحث مع مسؤ وليهم فى العمل تبعا للمستوى التعليمى .

ويتضح من الجدول أن العلاقة الموجودة بين العمال ومسؤ وليهم هى علاقة عكسية حيث أن كلما ارتفع المستوى التعليمى وخاصة لدى فيئة الثانويين ، فان العلاقة تكون سيئة ، بينما كلما انخفض المستوى التعليمى وخاصة لدى فيئة الاميين تكون العلاقة حسنة .

هذا ما يفسر بأن أفراد فيئة البحث الاميين نسبة 64% والذين يعتبرون بأن علاقاتهم حسنة مع مسؤ وليهم راجع الى تسامحهم معهم وعدم ادراكهم لقوتهم داخل الوحدة وبالتالى يفضلون العلاقات التسامحية .

.../...

بينما فيئة العمال المتعلمين تعليم ثانوى بنسبة 83,33٪ يعتبرون بأن علاقاتهم سيئة مع مسؤوليتهم وهذا ما يفسر الصراع الموجود لديهم ما أجل الوصول الى تحقيق طموحاتهم للحصول على منصب المسؤولية والترقيـة.

وقد أكد هذه النتيجة معامل التوافق الذى بلغ 0,28 عند حدى 95٪ ثقة و 5٪ شك حصول عليها اختيار (كا^2) الذى كانت قيمته دالة عن مستوى المعنوية 0,05. (1)

ان هذه النتائج الكمية تدعمها الشواهد الكيفية حيث صرح أحد العمال الأميين بقوله (ان علاقة لا بد أن تكون حسنة مع مسؤولى حتى يساعدنى ويحترمنى فى العمل) وقال ثانى (ان أطبق كل ما يقوله لى رئيسى فى العمل ،فعلاقتى معه دائما حسنة) وقال ثالث (كل واحد فى عمله ،فاذا طلب منى عمل قمت به ،واذا لم يطلب منى أى عمل فأواصل كالعادة.)

على هذه الصورة نلاحظ أيضا بأن العمال الأميين والذين هم كبار فى السن يغلب عليهم طابع روح التعاون واحترام الآخرين على طريقة ما يسود فى الريف ،ولذلك ففى المركب يتبعون نفس الطريقة فى علاقاتهم مع مسؤوليهم فى العمل ،بالاضافة الى أن مستواهم التعليمى لا يسمح لهم بالطموح الى تقلد مناصب المسؤولية فيكون فقط بتطبيق الاوامر وطاعة رئيسهم ،بينما فيئة المتعلمين تعليم ثانوى لديهم طموحات ويرون بأن مسؤوليهم ليسوا أكثر منهم فى التعليم ،وربما بعضهم لديهم مستوى أقل منهم .

1- قيمة كا^2 = 8,08 بدرجة حرية 3

وفى هذا الصدد صرح لنا أحد بقوله (كيف تكون علاقة حسنة مع مسؤول أقل منى مستوى فى التعليم ، وهو رئيس على) وقال آخر (ان مستوى يسمح لى بأن أكون أحسن من المسؤول على فهو يحسدنى ولا يحترمنى فأنا أيضا لا أحترمه .)

- سؤال رقم (17) من أى جهة هم أصدقائك ؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمى من أجل معرفة مدى تأثيره على كيفية تكوين نوع الأصدقاء بالنسبة لأفراد فئة البحث وهل يساعدهم فى التحرر من الروابط القرابية والريفية ويجعلهم أكثر اندماج فى علاقاتهم مع مختلف الأفراد بغض النظر عن الأصل الريفى .

نوع الاصدقاء / المستوى التعليمى	من القرية	%	من العائلة	%	من المدينة أو الوحدة	%	ليست عنده	%	المجموع
أمى	35	%70	06	%12	01	%02	08	%16	50
ابتدائى	04	%16	6	%25	08	%33.33	06	%25	24
متوسط	03	%21.42	02	%14.28	07	%50	02	%14.28	14
ثانوى	02	%16.66	/	/	10	%83.33	/	.	12
المجموع	44	%44	14	%14	26	%26	16	%16	100

- الجدول رقم (4.5) يبين نوع أصدقاء أفراد فئة البحث تبعا للمستوى التعليمى .

.../.....

ويتضح من هذا الجدول بأن هناك ميل كبير الى العلاقات القرابية الريفية ، حيث نلاحظ أن الاميين والذين لديهم مستوى تعليمي ابتدائي متشابهين نوعا ما في اتجاه علاقاتهم نحو الأفراد الذين هم من قريتهم و من عائلاتهم ، بينما العمال الذين لديهم تعليم متوسط وثانوي أكثر تفتح في علاقتهما وهي متجهة الى تكوين أصدقاء سواء من المدينة أو من الوحدة دون الأخذ بعين الاعتبار أصلهم الجغرافي أو انتمائهم العائلي وقد دلت على هذا الميل في العلاقة مختلف المعالجات الاحصائية فقد كشف اختبار (كا ^{2}) الذي كانت قيمته دالة عند مستوى (001ر0) . (1) وأكد هذه النتيجة معامل التوافق الذي بلغ 57ر0 عند حدى 99٪ ثقة و 1٪ شك

ان هذه النتائج الكمية تدعمها اجابات وتصريحات العمال الكيفية حيث أكد لنا أحدا لعمال الريفيين المتعلقين بقوله (انى الان لا أرى فرق بين صديق لي من القرية أو من المدينة) وقال ثاني وهو أمي (انى لا أثق بأحد هنا في المدنية ، سوى أفراد عائلتي) وقال ثالث (ليست لي عقد الريف بعد أن تعلمت وأستطيع أن أصاحب أي حد) وقال عامل ريفي متعلم (انني درست وتعلمت كي أستطيع أن أتخلص من الروابط العائلية والريفية) .

نستخلصه من النتائج السابقة حول تأثير المستوى التعليمي على اندماج العمال الريفيين في المنشأة كما يلي :

.../...

1 - قيمة كا ^{2} = 54ر49 بدرجة حرية 9

- يحدد المستوى التعليمي بدرجة كبيرة رضا العامل عن عمله ولو أن هناك عوامل أخرى تتدخل كتوفير الخدمات الاجتماعية ووضعته الاقتصادية والتي سوف تتعرض لها في الفصل القادم كما يحدد المستوى التعليمي نوع العمل الذي يقوم به ، فكلما كان مستواه التعليمي ضعيفا ، كلما كانت نوعية العمل يقوم به صعبا وخطيرا .

- يؤثر المستوى التعليمي للعمال بصورة عكسية على علاقات العامل داخل التنظيم فاعتبار العمال الأميين في علاقاتهم حسنة مع مسؤوليهم يبرز مدى عدم ادراكهم لعلاقات السلطة وحقيقة الصراع الذي يضعهم كطبقة أو فئة متميزة عن مسؤوليهم ، بالاضافة الى عدم تفهمهم لحقوقهم وواجباتهم لعدم قدرتهم العلمية للاطلاع على قوانين العمل التي تضمن لهم حقوقهم .

يحرر المستوى التعليمي المرتفع العامل الريفي بدرجة كبيرة من القيود والروابط العائلية التي تفرض عليه نوع علاقاته مع أصدقائه وتجبره على اختيارهم من العائلة أو القرية .

- يؤدي ضعف المستوى التعليمي للعمال الى تكوين أصدقاء وعلاقات اجتماعية من العائلة أو القرية ، فيحافظوا بذلك على استمرارية العلاقات القرابية ولا يتقبلون بالتفتح على غير الريفيين ، فتصبح بذلك علاقاتهم الاجتماعية منحصرة داخل اطار علاقات ضيقة ، تؤثر سلبا على اندماجهم مع الوسط الاجتماعي العام الموجودين فيه ، فيطول صراعهم مع محيطهم الاجتماعي نتيجة الاختلافات في العادات والتقاليد وطريقة التفكير والمعاملة .

الفصل العاشر

الوسائل التي تستخدمها وتؤثر عن طريقها المنشأة على الادماج واندماج العمال الريفيين بها

الفصل العاشر

الوسائل التي تستخدمها وتؤثر عن طريقها المنشأة على ادماج واندماج العمال الريفيين بها .

تمهيد :

سنحاول في هذا الفصل دراسة الوسائل والطرق التي تستخدمها المنشأة وتؤثر عن طريقها على اندماج عمالها بها وذلك حسب فرضيتنا الثانية والتي تقول بأن الوسائل والطرق المستخدمة في المنشأة الصناعية الجزائرية غير ناجحة ، وحسب منطلقاتنا النظرية اعتبرناها أيضا مهمة وفعالة في تحقيق دمج العمال بمنشأتهم وأن عدم تطبيقها أو التقصير في استخدامها يؤدي الى سلبيات خطيرة على ذلك الاندماج

على هذه الصورة اعتبرنا بأن تلك الوسائل والطرق تتمثل في توفير خدمات السكن والنقل والمطعم والتكوين و الترقية ودروس محو الأمية وارسال أطفال العمال الى المخيمات الصيفية كما اعتبرناها .

.../...

كمناصر نقيم بها درجة اندماج العمال بمنشأتهم لما لها من تأثير على نفسيتهم وحالتهم الصحية والاجتماعية والاقتصادية .
ولقد قمنا بتقسيم هذه الوسائل والطرق الى ايجابية وسلبية ونقصد بالوسائل والطرق الايجابية تلك التي تعمل المنشأة على توفيرها لمعظم عمالها الريفيين دون استثناء ، وبالوسائل السلبية تلك التي لا تعمل المنشأة على توفيرها ، ولا يستفيد منها معظم عمالها الريفيين ، بحيث تكون لدينا بعد ذلك فكرة واضحة عن مدى نجاعة هذه الوسائل والطرق بالمنشأة ونستطيع التأكد من صحة فرضيتنا حول نجاعتها ، أو عدم نجاعتها في تحقيق اندماج عمالها الريفيين بها .

ونختم هذا الفصل بمحاولة التعرف على مدى اندماج فئة أفراد البحث الريفيين بمنشأتهم عن طريق معرفة آراءهم حول ظروف معيشتهم قبل وبعد التحاقهم بها ومدى اعتزازهم وافتخارهم بها كعمال ريفيين وحول الوسائل والطرق التي تحقق أكثر اندماجهم فيها .

.../...

أولا -الوسائل الايجابية التي تستخدمها المنشأة لادماج عمالها الريفيين فيها :

1-النقل : تعتبر خدمات النقل والمواصلات من بين الوسائل والطرق الهامة التي لابد على المنشأة الصناعية أن توفرها لعمالها الريفيين ،بحيث تضمن لهم التنقل السريع والسهل بين مناطق سكنهم ومنطقة عملهم ،وتحافظ على قواهم الجسمية والفكرية مما يكون له انعكاس ايجابي على درجة اندماجهم وانتجيهم بها . ومن أجل معرفة مدى توفير واستفادة افراد البحث الريفيين بالمنشأة ثم طرح السؤال التالي رقم (18) هل تقدم لك المنشأة وسائل النقل ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث نسبة 100 % وقالوا باجماع أن المنشأة توفر لهم وسائل النقل وهى مختلفة كالحافلات والقاطرات .

وتجدر الملاحظة هنا أن مركب الحجار بمدينة عنابة يتوفر على امكانيات ضخمة فى مجال النقل ،وتخصص له المديرية العامة عن طريق مديرية التجهيزات والنقل مبالغ ضخمة كي تغطي كامل الأماكن والمناطق التي يقطن بها عمالها ،ويتوفر عنهم

.../...

المصاريف المبعثرة هنا وهناك بين الحافلات العمومية أو سيارات الأجرة .

سؤال رقم (19) ما هي الوسيلة التي تلتحق بها الى مصنعك ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجابات أفراد فئة البحث في المحاور المبينة في الجدول التالي :

الوسائل التي يلتحق بها العامل الى مصنعه	التكرارات	النسبة المئوية
سيرا على الاقدام	/	/
على طريق حافلة النقل البلدي	/	/ /
حافلة وقطار نقل العمال	92	92٪
أخرى	08	08٪
المجموع	100	100

الجدول رقم (46) يبين الوسيلة التي يلتحق بها العمال الريفيين الى المنشأة .

.../...

يتضح من الجدول مايلي :

- أغلبية العمال بنسبة (92٪) أكدوا أن الوسيلة الأكثر استعمالا للالتحاقهم بالمنشأة هي الحافلة أو القطار التابع لمنشأتهم ، مما يبرز سعي المنشأة على تحقيق هذه الخدمة الهامة لأهميتها وتأثيرها على مردودية عمالها الانتاجية من ناحية وحفاظا على الوقت من ناحية أخرى .

- نسبة ضئيلة جدا تمثل 08٪ من مجموع أفراد فئة البحث أكدت على استعمالها لوسائل أخرى للوصول الى المنشأة مثل الدراجة النارية أو العادية أو السيارة .

ما يجب ملاحظته حول هؤلاء العمال الذين يستخدمون وسائل أخرى للالتحاق بالمنشأة أنهم أشاروا سابقا بأن المنشأة توفر لهم وسائل النقل ولكنهم لا يتعملونها لانهم يفضلون وسائلهم الخاصة .

رغم ما توفره المنشأة من وسائل النقل الا أن معدل التغيب مرتفع لدى عمالها ، وغالبا ما ترتبط مشكلة غياب العمال بعدم توفير وسائل النقل الضرورية ، لكن بمركب الحجار بالعكس ومع ذلك فأن خطورته تأتي بقوة حسب ما صرح لنا به المسؤ ولين لانه لا يهدد عملية الانتاج فحسب بل يؤدي الى ضعف الروح المعنوية بين العمال وضعف مساهمتهم في نشاط جماعة العمل . (1)

---

1 - راجع طلعت ابراهيم لطفي : تغيب العمال في المجال الصناعي . الصناعة مجلة مجلة صناعية نصف سنوية . تصدر عن مركز الابحاث التنمية الصناعية - العربية السعودية ص 61 . عدد 10 - 1979 .

بالاضافة الى ما يخلفه من نزاعات وحزازات مع مسوء وليهم في العمل .

على هذه الصورة تم طرحنا السؤال حول التغيب وأسبابه لمعرفة مدى تسبب وسائل النقل في حدوثه.

سؤال رقم (20) هل تتغيب عن عملك بالمنشأة ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

هل تتغيب	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	64	٪64
لا	36	٪36
المجموع	100	100

الجدول رقم (٣ 4) يبين مدى تغيب أفراد فئة البحث عن عملهم بالمنشأة.

ويتضح من الجدول مايلي :

- 64 عاملا (أى نسبة 64٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يتغيبون عن أعمالهم وهم الاغلبية الساحقة .

.../...

-36 عاملا (أى 36٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يتغيبون عن أعمالهم.

وفى حالة الاجابة بنعم سألنا العمال لماذ ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث الذين يتغيبون وبمأن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجاباتهم حسب المحاور المبينة فى الجدول التالى :

أسباب تغيب العمال عن عملهم الاجابة فى هذا السؤال محاور	التكرارات	النسبة المئوية
مشاكل النقل	15	٪15
مشاكل عائلية	29	٪29
مشاكل صحية	20	٪20
لا يتغيبون	36	٪36
المجموع	100	100

-الجدول رقم (48) يبين آراء العمال حول أسباب تغيبهم عن أعمالهم بالمنشأة.

.../...

ـ المحـور الأول : 15 عـاملا (أى نسبـة 15 ٪) من مجموع افراد فئة البحث يتغيبـون ويرجـعون سبب تغيبهم الى النقل ،وهم نسبـة ضئيلة اذا ما عرفنا سابقا بأن المنشأة توفر النقل لكل عمالـها أنظر جـدول رقم (43) ما عـدى 08٪ منـهم يستعملون وسائلـهم الخاصة للالتحاق بالمصنع واتضح فى هذا السؤال أنـهم يتغيبون بسبب تعطل أو فساد الوسـائل التى يستعملونـها ،وأن 07 عمـالا الآخريـن تبين أنـهم يسكنون فى مناطق جبليـة لا توجد بها طرق معبـدة مما يصعب على حافلات المنشأة وصولـها وبالتالـى يتغيبـون .

ـ المحـور الثانـى : أجاب 29 عاملا (أى نسبة 29 ٪) من مجموع فئـة البحث بأن السبب الرئيسى لتغيبهم المشاكل العائلية ،وفى هذا الصدد صرح لنا أحد العمال بقوله (ليس لى الوقت الكافى للاهتمام بمشاكـل عائلتى وأولادى فالمصنع أخـذ كل وقتى) .
فنلاحظ من خلال قول هذا العامل أن التشـتت بـين عملـه ومشاكل عائلته لا يسمح بالحضور دائما ،ورغم وجود المساعدات الاجتماعية فان العمـال يـرون بأنه غـير كافـى ،وان المساعدة الاجتماعيـة لا تتدخـل لمساعدة عائـلات العمال الا فى حالات نادرة جـدا كالمرض الخطـير .

.../...

على هذه الصورة حتى حضور العامل أثناء العمل يصبح حضورا جسميا فقط ، بينما ذهنه مشغول بمشاكله العائلية . خاصة عند انتهاء العطلة الأسبوعية حيث يبدأ العامل عمله يترك وراءه كل مشاكل عائلته والتي تصبح شغله الشاغل طول الأسبوع وفي هذا الصدد أشار لنا عامل بقوله (ان تفكيري مشغول بمشاكل عائلتي حتى أكاد أن أتيه أحيانا) وأشار عامل ثاني بقوله (ان مشاكل عائلتي تشغلني لحد توتر أعصابي) وهذه التصريحات أدلة قاطعة على تأثير المشاكل العائلية ليس على كفايتهم الانتاجية فحسب ولكن على اندماجهم بمنشأتهم أيضا وتتفق هذه النتائج وما توصل اليه كل من علي الكنز ، والسعيد شيخي جمال فريد في دراستهم حول الشركة الوطنية للحديد والصلب ، فيما يخص الحضور الجسمي والغياب الذهني . (1) تأثيرا بالمشاكل الخارجية .

المحور الثالث: أجاب 20 عاملا (أي نسبة 31,25 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث ، بأن السبب الرئيسي في تغيبهم يرجع الى الامراض وتدهور صحتهم ، هذا ما لاحظناه بالعمل أثناء تواجدنا بالمصنع حيث أن أغلبية العمال يقومون بأعمال بسيطة لا تتطلب مستوى عالي من التعليم لكنها ثقيلة وتتم وسط ظروف فيزيقية سيئة خاصة ارتفاع درجة الحرارة

---

1) Ali EL Kenz et autres : Industrie et societe op-cit P.80.

بالوحدة وكثرة الغبار والأوساخ - مما يؤدي الى انتشار الأمراض بين أوساط العمال ، ورغم وجود طبيب بالمنشأة ، الا أن العمال يفضلون العلاج خارج المنشأة عند طبيب خاص لعدم ثقتهم بطبيب المنشأة باعتباره يمثل بالنسبة لهم رقابة المصنع عليهم.

يمكن استخلاصه من هذا السؤال : أن أكثرية أفراد فئة البحث يعتبرون بأن الأسباب الرئيسية التي تؤدي الى تغيبهم عن العمل ترجع الى سببين اثنين وهما :

1- الأسباب الصحية.

2- الأسباب العائلية.

سؤال رقم (21) طلبنا من أفراد فئة البحث الذين يتغيبون هل تقدر المنشأة نصيحتكم هذه؟ .

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث الذين يتغيبون وكانت اجابتهم موزعة كالتالي :

.../...

هل المنشأة تقدر وضعيتكم عندما يتغيبون	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	05	%5
لا	59	%59
لا يتغيبون	36	%36
المجموع	100	100

ـ الجدول رقم (49) يبين مدى تقدير المنشأة لوضعية العمال الريفيين عندما يتغيبون.

ويتضح من هذا الجدول مايلي :

- 05 عمال (أى نسبة 5 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن المنشأة تقدر وضعيتهم عند ما يتغيبون.

- 59 عاملا (أى نسبة 59 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن المنشأة لا تقدر وضعيتهم عند ما يتغيبون. وبعد ذلك سألنا أفراد فئة البحث الذين قالوا بأن المنشأة لا تقدر وضعيتهم عند ما يتغيبون لماذا ؟ قالوا لنا باجماع بأن المنشأة لا تعترف بمشاكلنا العائلية ولا بالشهادات الطبية وحسب تصريحاتهم فانهم اذا ذهبوا الى المساعدة الاجتماعية لمساعدتهم

.../...

على مشاكلهم فانها غالبا ما تطلب منهم الانتظار ،واذا ما ذهبوا الى طبيب المنشأة فلا يحصلون أبدا على عطلة مرضية ،ما يجبرهم على التغيب لحل مشاكلهم بأنفسهم فيتعرضوا الى العقاب الذى يصل الى حد التهديد بالطرد وفى هذا الصدد صرح لنا أحد العمال بقوله (ان طبيب المنشأة لا يعطينا الراحة ولو يرانا نموت أمامه) وقال آخر (ان فى هذا المصنع لا يوجد أى تفهم لمشاكلنا ،فأنا تأخرت عن العمل بسبب شكل عائلى فقررت الادارة سحب أجرتى ليوم كامل) .

2_ المطعم :

ان مركب الحجار بمدينة عنابة يحتوى على مطعم بكل وحدة من وحداته الانتاجية المنتشرة عبره ،وهى تتوفر على كل الامكانيات المادية والصحية ،فبذلك يتفادى عمال الوحدات المختلفة التنقل الى المطعم المركزى لتوفر كل وحدة على مطعمها الخاص.

على هذه الصورة يعتبر معظم العمال بأن منشأتهم توفر لهم خدمات التغذية بصورة جيدة الا أن هناك البعض من أفراد فئة بحثنا يعتبرون الأكل المقدم غير لائق ويفضلون الطعام الذى يحضر فى البيت أو الذى يشترونه من عند المحلات.

.../...

على هذه الصورة طرحنا السؤال التالي رقم (12) هل تأكلون بمطاعم المنشأة ؟

فكانت اجابات أفراد فئة البحث موزعة كالتالي :

تأكلون بمطاعم المنشأة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	89	%89
لا	11	%11
المجموع	100	100

الجدول رقم (50) يبين مدى تناول أفراد فئة البحث للوجبات الغذائية بمطاعم المنشأة.

يتضح من الجدول ما يلي :

- 89 عاملا (أى نسبة 89 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يأكلون بمطاعم المنشأة.

- 11 عاملا (أى نسبة 11 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يتناولون وجباتهم الغذائية بمطاعم المنشأة.

وسألناهم بعد ذلك فى حالة الاجابة بلا أو نعم لماذا ؟

فكانت اجاباتهم متعددة ومختلفة قمنا بتبويبها حسب المحاور التالية.

.../...

- المحور الأول : بالنسبة للذين أجابوا بنعم وهم الأغلبية الساحقة (89٪) فأنهم أسباب تناولهم لوجباتهم الغذائية لمطاعم المنشأة لحدننا هاكالتالي

- تناولهم لوجباتهم الغذائية بمطاعم المنشأة يوفر عليهم مشقة التنقل من المنشأة الى البيت.

- صعوبة عملهم الذى يقوم على أساس 8 ساعات متواصلة من الخامسة صباحا الى الواحدة بعد منتصف النهار يفرض عليهم أن يأكلوا بمطاعم المنشأة.

- تعويضهم للجهد المبذول فى العملية الانتاجية عن طريق الأطعمة المقدمة والتى تحتوى على كامل الفيتامينات والحريرات الضرورية للجسم.

- توفر المطاعم على النظافة والمراقبة الصحية يشجعهم على الأكل به.

- المحور الثاني : بالنسبة للذين أصابوا بلا وهم بنسبة (11٪) فأنهم يرجعون أسباب عدم تناولهم لوجباتهم الغذائية بمطاعم المنشأة للعوامل التالية :

- التعود على تناول الطعام المحضر فى البيت ،وعدم تكيفهم مع الأكل المقدم بمطاعم المنشأة.

- عدم احتواء المطاعم على المرافق الصحية ،بالاضافة الى ضعف كفاءة الطباخين.

.../...

- تأثر صحتهم بالأكل المقدم بمطاعم المنشأة نتيجة الأكل المختلط فيصابون بأمراض المعدة .

نستخلص من الوسائل الاجابية المقدمة من طرف المنشأة لادماج العمال الريفيين مايلي :

- الأغلبية من أفراد فئة البحث يستفيدون من خدمات النقل التي توفرها المنشأة والمتمثلة خاصة في الحافلات والقاطرات وبذلك تلعب خدمة النقل بالمنشأة (دورا ايجابيا في دمج العمال بمنشأتهم .

- لا تعد وسيلة النقل سببا رئيسيا في غياب أفراد فئة البحث وبالتالي يتأكد الدور الايجابي للنقل داخل المنشأة ويتضح أن هناك أسبابا أخرى تدفعهم الى الغياب وتتمثل خاصة في المشاكل العائلية والصحية .

- الأكثرية من افراد فئة البحث يستفيدون من خدمات التغذية داخل المنشأة ،وبالتالي فمعظمهم يتناولون وجباتهم الغذائية بمطاعمها ،التي يؤكد معظم أفراد فئة البحث بأنها تحتوي على المرافق الصحية ،الضرورية وان الأطعمة المقدمة فيها يحتوي أيضا على كامل الفيتامينات والحريرات اللازمة للجسم .

- أغلبية فقط من أفراد فئة البحث بنسبة (11 ٪) يعتبرون بأن خدمات التغذية بالمنشأة غير لائقة وغير كافية ويرجعون سب ذلك الى الاطعمة الغير لائقة وعدم كفاءة الطباخين بالاضافة الى عدم توفر الشروط الصحية للأكل .

.../...

على هذه الصورة نلاحظ بأن الوسائل الايجابية التى تستخدمها المنشأة لدمج عمالها فيها تتمثل فقط فى النقل وخدمات التغذية وهى وسائل غير كافية لتحقيق الاندماج لعمالها ، وبالتالى يتضح لنا بأن كل الوسائل والطرق الأخرى هى سلبية ولا يستفيدونها أفراد فئة البحث كما ينبغى، وخاصة السكن والتكوين ودور محو الأمية والترقية الخ ..... والتى سوف نتعرض لها الان فى عنصر الوسائل والطرق السلبية والتى لا تعمل المنشأة على تقديمها للعمال الريفيين مما تكون له انعكاسات سلبية على درجة اندماجهم بها .

-ثانيا - الوسائل السلبية التى لا يستفيد منها معظم أفراد فئة البحث بالمنشأة.

1 - السكن :

ان عملية توفير المساكن لأفراد المجتمع العاملين تعد من العوامل الأساسية والهامة فى حركة التنمية الاقتصادية المرتكزة أساسا على التصنيع.

وفى الجزائر فان غياب وعدم توفير المسكن للعمال قد أدى بهم الى التوافد على الاحياء القصديرية الذى اتسع نطاقها ابتداءا من السبعينات ومع بداية المخططين الرباعيين ، وانطلاق الثورة الزراعية ، وهى المرحلة التى شهدت فى البلاد حركة تنموية واسعة النطاق ، مما أدى الى نمو جغرافى ، ومهنى ، واجتماعى هام عبر مناطق البلاد وخاصة المراكز الصناعية الكبرى ، حيث نمت وتوسعت هذه المراكز كنتيجة حتمية بسبب تركيز المشاريع الصناعية الكبرى بها ، وهى لم تكن بعد مهيأة من حيث المرافق السكنية والتجهيزات الضرورية لاستقبال جيوش العمال .

.../...

ومن بين هذه المراكز الصناعية الكبرى مصنع الحجار محل الدراسة ـ بمدينة عنابة حيث يبلغ عدد عماله الان حوالي 18000 عامل ، فهل بامكانه توفير خدمات السكن لكل عماله أم انه عاجز عن ذلك ؟

هذا ما سوف نتعرف عليه الان وخاصة بالنسبة لافراد فئة البحث بوحدة تذويب الحديد عن طريق الاوكسجين ، اذا ما كانوا قد استفادوا من خدمات السكن بمنشأتهم أم أنهم يعانون منه مما يجعلهم في عدم استقرار وعدم اندماج بها .

على هذه الصورة نبدأ في طرح الاسئلة الخاصة بالسكن كوسيلة من الوسائل التي تستخدمها لتأثر بها المنشأة على اندماج عمالها بها .

سؤال رقم (23) هل تقدم لك المنشأة سكنا ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

هل تقدم لك المنشأة سكنا ؟	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	05	05٪
لا	95	95٪
المجموع	100	100

ـ الجدول رقم (51) يبين مدى استفادة أفراد فئة البحث من خدمات السكن بمنشأتهم .

.../...

ويتضح من الجدول مايلي :

- 05 عمال (أى نسبة 05٪) من مجموع افراد فئة البحث أجابوا بأنهم تحصلوا على سكنا من طرف منشأتهم وهى نسبة ضئيلة جدا . وحسب مقابلاتنا مع هؤلاء العمال الخمسة ، والذين لديهم أكثر من 10 سنوات عمل بالمنشأة ، مما يبين أقدميتهم بها ، ومن مستوى تعليمى متوسط ، قد صرحوا لنا بأنهم استفادوا من خدمة السكن فى بداية انجاز المركب حيث كان عدد العمال ضعيف ، وفى هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (نحن كان لدينا الحظ أننا سبقنا الاخرين)

- 95 عاملا (أى 95٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لم يستفيدوا من خدمة السكن ، وان المنشأة لم تقدم لهم أى مساعدة فى هذا الميدان .

نلاحظ هنا أن أغلبية أفراد فئة البحث لم يتحصلوا على سكنا من طرف المنشأة حيث يعتبر السكن من أعقد المشاكل التى يعانى منها العمال بصفة عامة فأهميته تنسيهم كل الخدمات الأخرى ، وحتى الأجر ، وهذا ماصرح لنا به أحد العمال الريفيين بقوله (أنا لا يهمنى أى شىء سوى أن أكون فى مسكن أنا وعائلتى) وقال آخر (اذا لم أكن أسكن وسط عائلتى فكيف أعمل وأنتج .)

.../...

هـذه الوضعية السكنية لأغلب فئة البحث تؤثر سلبا على اندماجهم بمنشأتهم وغالب ما يظهر سوء الاندماج هذا على معنوياتهم وعلاقاتهم وانتاجيتهم داخل التنظيم.

على هذه الصورة لقد صرح لنا هؤلاء العمال بأنهم صنعوا مساكنهم بأنفسهم على الطريقة التقليدية وبالوسائل البسيطة على شكل أكواخ وبيوت قصديرية حول نواحي مدينة عنابة والقرى المجاورة لها ، والتي تفتقد لأبسط شروط الصحة والنظافة.

سؤال رقم (24) ما هو نوع الذى تسكنه ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالى :

نوع السكن	التكرارات	النسبة المئوية
قـربى	07	%07
قصديرى	60	%60
عادى	33	%33
المجموع	100	100

- الجدول رقم (52) يبين نوع السكن الذى يسكنه أفراد فئة البحث ويتضح من الجدول مايلى :

.../...

ويتضح من الجدول مايلــــــي :

- 07 عمالا (أى نسبة 07٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يسكنون بأكواخ (قريس) .

- 60 عامل (أى نسبة 60٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يسكنون بيوت قصديرية وهم الأغلبية الساحقة .

- 33 عاملا (أى نسبة 33٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يسكنون بيوت عاديــــة .

ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول أن أغلب أفراد فئة البحث يسكنون بمساكن غير لائقة ولا تتوفر فيها أوفى الشروط الصحية والتى هى اما عبارة عن أكواخ ،أو بيوت قصديرية ،مما يجعلهم فى تذمر وثورة دائمين وهم بنسبة 67٪ من مجموع أفراد فئة البحث ،وفى خوف مستمر من الاخطار التى ممكن أن تصيبهم وعائلاتهم من جراء الانهيار أو التهدم لعدم صلابتها ومتانتها وتشهر بعض الدراسات حول السكن العمال لهذه الأخطار كتعرضها للانهيار خلال فصل الشتاء،والحرائق خلال فصل الصيف والأمراض الخطيرة والمعدية وغيرها .

---

1 ـ راجع جحيج شريفة : دراسات عن الطبقة العاملة فى البلدان العربية الوضع الاقتصادى والاجتماعى للجزائر ـ عدد خاص ـ المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ـ بن عكنون ـ الجزائر .

.../...

بينمـــا نجد أن نسبة ضعيفة تقدر بـ 33٪ استفادة من مساكن عادية سواء عن طريق الكراء عن الدولة أو عن طريق الأقارب والاصدقاء بكراء عدد من الغرف مما يجعلهم يدفعون مصاريف كثيرة وغالبا ما يعيشون في مشاكل معهم نتيجة التأخر عن الدفع أو نتيجة ضيق تلك الغرف بالمقارنة مع حجم العائلة الكبير.

سؤال رقم (25) هل أنت راضى عن مسكنك؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالـي :

هل أنت راضى عن مسكنك	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	05	٪05
لا	95	٪95
المجموع	100	100

- الجدول رقم (53) يبين مدى رضا أفراد فئة البحث عن مساكنهم.

.../...

ويتضح من الجدول مايلي :

- 05 عمال (أى 5 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم راضيين عن مساكنهم ، وهى نسبة ضعيفة جداً .

- 95 عاملا (أى نسبة (95 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم غير راضيين عن مساكنهم وهى الأغلبية الساحقة .

وما نستطيع ملاحظاته من خلال هذه البيانات الكمية بأن عدم رضا نسبة 95 ٪ من مجموع أفراد فئة البحث عن مساكنهم تعد نتيجة حتمية باعتبار أنهم يسكنون بيوت قصديرية أو أكواخ كما رأينا سابقا فى جدول رقم (52) بالاضافة أن المنشأة لم تقدم لهم أى مساعدة فى ميدان السكن ، حيث لم يستفيد منه سوى (05 ٪) ، أنظر جدول رقم (51) .

ولكى تكون دراستنا سوسيولوجية نقوم بدراسة نسبة 95 ٪ من مجموع أفراد فئة البحث الذين هم غير راضيين عن سكنهم حسب فرضية الدراسة التى تقول بأن الوسائل والطرق التى تستخدمها المنشأة غير ناجحة ومن بينها السكن والذى يؤدى الى ادماج العمال الريفيين بها بالمقارنة مع نوع السكن الذى يسكنونه لمعرفة مدى تأثير نوع السكن على رضاهم ، وبالتالى على اندماجهم بمنشأتهم على هذه الصورة تم تكوين الجدول التالى :

.../...

الرضا عن السكن / نوع السكن	راضي	%	غير راضي	%	المجموع
قروي	/	%	07	%	07
تصديري	/	%	60	%	60
عادي	05	%	28	%	33
المجموع	05	%05	95	%95	100

-الجدول رقم (54) يبين مدى رضا أفراد فئة البحث عن مساكنهم تبعا لنوع السكن .

يتضح من هذا الجدول

بأن معظم أفراد فئة البحث بمختلف أنواع المساكن التي يسكنونها غير راضيين عنها بنسبة 95٪ ، بينما نسبة ضعيفة جدا تقدر 5٪ هم راضيين عن مساكنهم من النوع العادي وبالتالي تتضح العلاقة القوية الموجودة بين السكن ونوعه ومدى رضا العمال عنه ونلاحظ كذلك بأن الذين يسكنون بيوتا عادية هم غير راضيين عن نوع مساكنهم بنسبة 84,84٪ حيث يرون بأن مساكنهم لا تختلف كثيرا عن البيت التصديري خاصة من حيث الضيق .

.../...

وقد أكدت مختلف المعالجات الاحصائية على وجود علاقة بين الرضا عن السكن ونوعه ، قد كشف عنها اختيار (كا^2) الذى كان دالا عند مستوى المعنوية (005) (1) وأكدها معامل الارتباط الذى بلغ 0,25 عند حدى 95٪ ثقة و05٪ شك.

وقد أكدت هذه النتائج الكمية تصريحات أفراد فئة البحث الكيفية حيث صرح لنا أحدهم ممن يسكنون بيت قصديري بقوله (ان مسكني مقبرة أموت فيه كل يوم) وقال آخر (الاختناق يقتلني بمنزلي فلا أستطيع التنفس ولا أجد الراحة أبدا) وصرح عامل آخر له مسكن عادى بقوله (ان مسكني ضيق لحد أنني لا أستطيع استقبال أهلي) وقال آخر (عدد أولادي ضعف عدد الغرف فكيف أرتاح أو أجد الهناء)

على هذه الصورة يتضح تذمر معظم أفراد فئة البحث من مساكنهم ، وان هذا التذمر ، قد توصلت اليه نتائج دراسة علي الكنز وشيخي حول عمال الشركة الوطنية للحديد والصلب بأن 80٪ من عمال وحدة تذويب الفولاذ بالاوكسجين ، وهي نفس الوحدة محل دراستنا هم في ثورة وغضب دائمين. (2) أغلبهم من الريف ويسكنون مساكن غير لائقة من نوع القصدير.

1- قيمة كا^2 = 6,85 بدرجة حرية 2 .

2- Voir: Ali EL Kenz et autres. Industrie et Socité op-cit .

نلاحظ اذا أن عدم توفير السكن اللائق من طرف المنشأة ينعكس سلبا على حياتهم الاجتماعية والصحية وبالتالي على اندماجهم بها وهذا ما توصلت اليه دراسة الاستاذ راضي الذى قارن بين حالة العمال الذين يسكنون مساكن لا تتوفر على المرافق الضرورية كالتهوية ومياه الشرب والاتساع وبين العمال الذين يسكنون فى مساكن لائقة ومحترمة فتوصل الى أن نسبة الأمراض انخفضت عند فئة العمال الثانية نسبة 15 % كذلك انخفاض عدد الوفيات الذى يسببه هدم المنازل نسبة 100 % . (1) كما توصلت أيضا نتائج الدراسة الذى قام بها شارلسزبون على الطبقة الكادحة القاطنة بالجانب الشرقي بلندن من أجل معرفة أسباب فقدهم وسوء حالتهم الى أن سوء حالة السكن والازدحام داخل المساكن يعتبران من أهم أسباب الحياة السيئة التى يعيشها العامل . (2)

سؤال رقم (26) هل تسكن مع عائلتك ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

---

1 ـ أنظر : محمد فايق عبد الحميد : الرعاية العمالية فى المجتمع الاشتراكى مصدر سابق . ص 1964 ـ 166 .

2 ـ انظر : أحمد كامل وآخرون : الخدمة الاجتماعية والميثاق ـ مصدر سابق ، ص 412 .

سكن مع عائلتك	التكـــرارات	النسبة المئويـــة
نـــعم	80	٪80
لا	20	٪20
المجمـــوع	100	100

ـ الجدول رقم (55) يبين مدى اقامة العامل مع عائلتـــه :

يتضح من الجدول مايلـــي :

ـ 80 عاملا (أى نسبة 80٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابـــوا بأنـــهم يعيشـــون مع عائلاتـــهم ويمثـــلون الأغلبيـــة الساحقـــة وهـــذا ما يشجع استقرار العمـــال واندماجـــهم بمنشأتـــهم رغـــم نوع السكـــن الغـــير لائـــق فان وجـــود العائلـــة يعتـــبر مـــهما جـــدا بالنسبة للعمـــال .

ـ 20 عامـــلا (أى نسبـــة 20٪) مـــن مجمـــوع أفـــراد فئة البحث أجابـــوا بأنـــهم لا يسكنـــون مع عائلاتـــهم مما يسبب لـــهم سوء الاندماج والاستقـــرار خاصـــة أنـــهم يسكنـــون بـــعيدا عـــن عائلاتـــهم وفي سؤال عـــن مـــدى زيارتـــهم لعائلاتـــهم اجابـــوا بأنـــهم لا يستطيعون زيارتها سوى فـــي المناسبـــات مثل الاعياد أو الافـــراح أو الأمـــراض الخطـــيرة .

.../...

وفي سؤال رقم (27) سألنا العامل : هل مازالت لديك أرض تحرثها أو حيوانات بالريف؟.

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجابتهم موزعة حسب المحاور التالية :

- المحور الأول : أجاب 88٪ من أفراد فئة البحث بأنهم قاموا كل صلة بخدمة الأرض وتربية الحيوانات بالريف رغم ما يجلبه ذلك - من فائدة ومدخول اضافي ، ويرجع السبب في ذلك حسب آرائهم الى صعوبة خدمة الأرض ، وعدم توفر الوقت الكافي لتربية الحيوانات وحتى في العطل فانهم يفضلون الاستراحة مع الأهل.

- المحور الثاني : أجاب 12٪ من أفراد فئة البحث بأنه مازالت لديهم علاقة بخدمة الأرض وتربية الحيوانات ، لكن لا يقومون باستغلالها بأنفسهم بل عن طريق الأهل والأقارب وحسبهم فهذا يساعدهم على تكوين مدخول اضافي بالاضافة الى الأجر الذي يحصلون عليه من العمل بالمنشأة للصمود أمام غلاء المعيشة بالمدينة.

اذن نلاحظ من خلال هذه الاجابات الكمية بأن معظم أفراد نسبة البحث الريفيين تخلصوا من علاقاتهم بالريف وخاصة بخدمة الأرض وهم مصممون على الاستقرار بالمدينة والاندماج مع العمل الصناعي ، لكن حسب تصريحاتهم فهناك شرط أساسي لتحقيق ذلك الاستقرار والاندماج وهو توفير السكن اللائق والمحترم ،

.../...

وفي هذا الصدد صرح لنا أحد العمال بقولة (ان وجود عائلتي معي سكن محترم هو كل حلمي) وقال آخر (مشكلتي وقلقي على عائلتي البعيدة بسبب عدم توفر السكن).

سؤال رقم (28) اذا أعطاك المنشأة سكنا هل تبقى أم تفضل العودة الى الريف؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

النسبة المئوية	التكرارات	اذا اعطاك المنشأة مسكنا هل تبقى أم تفضل العودة الى الريف
100٪	100	يبقى
/	/	يفضل العودة
100٪	100	المجموع

- جدول رقم (56) يبين مدى بقاء أفراد فئة البحث لمنشأتهم عند توفير السكن أو تفضيلهم للعودة الى الريف.

.../...

ويتضح جليا من هذا الجدول بأن كل العمال الريفيين لا يغادرون منشأتهم وبالتالي المدينة عند توفير السكن وهذا ما صرح لنا به كل أفراد فئة البحث لمختلف مستوياتهم المهنية والتعليمية والمدنية وحتى الكبار في السن وهم بنسبة 16 ٪ . أنظر جدول رقم (6) يفضلون البقاء بالمدينة وبالمنشأة عند توفير السكن لاعتبارهم أن أقدميتهم طويلة بالمنشأة وينتظرون فقط الاحالة على المعاش ، بالاضافة الى صعوبة الحياة الريفية التي لم تعد في استطاعتهم بعد كل هذا العمر الرجوع اليها من جديد .

على هذه الصورة يتضح أهمية خدمات السكن بالنسبة لأفراد فئة البحث ، حيث يعتبرونها الشرط الرئيسي والحافز الأساسي لبقائهم بمنشأتهم وبالتالي استقرارهم واندماجهم فيها .

<u>سنستخلص مما سبق حول خدمات السكن مايلي :</u>

- أغلب أفراد فئة البحث لا يستفيدون من خدمات السكن ومعظمهم يعيش في مساكن غير لائقة وغير صحية سواء كانت قصديرية أم عادية ، مما أدى الى عدم رضاهم عنها ، وسوء اندماجهم بمنشأتهم .

- معظم أفراد فئة البحث يؤكدون على أهمية عنصر السكن كوسيلة أساسية لبقائهم بمنشأتهم والاندماج فيها .

.../...

- أغلب أفـراد البحث لا يعودون لمناطـقهم الأصليـة عنـد توفر السكـن بالمدينـة (منشأتـهم) لصعوبة الحياة هناك وخاصة التقاليد المعقـدة وخدمـة الأرض التي تتطلب مجهودا عضلية كبيرة وصبر شديـد بالاضافة الى عـدم رغبتـهم في فقـدان أقدميتهم وخبرتهم بمنشأتهم.

- كـل أفراد فئة البحث يعتـبرون باجماع أو وجـود العائلة معـهم سكـن لائـق ومـترم بشجـعهم كثيرا على الاندماج مع منشأتـهم لمـا يحققـه السكـن اللائـق مـن اطمأنـان واستقـرار نفسي واجتماعـي وضمانـه لمستقبـل الأطفـال والعائلـة من التشرد والضياع.

2- الطـب:

ان سلامـة العامـل وأفـراد عائلتـه صحيا تعتـبر من العناصـر الأساسيـة التي يتوقـف عليـها اندماجـه لمنشأتـه وزيادة انتاجيته بالاضافة الى أن العامل الذي يكون مشغول الفكر أثناء تأدية عملـه بصحتـه وصحـة عائـلاتـه غالبـا ما يتشـتت ذهنـه وتتأثـر نفسيته وعلاقاتـه مـع زملائـه ومـع المحيـط الاجتماعـي الذي يعيش فيـه.

لذلـك فأن توفـير الخدمـات الصحيـة بالمنشأة يـعد مـن الوسائل والطـرق الهامـة التي تستخدمـها وتقدمـها المنشأة لأفـرادهـا العامـلين فيـها لادمـاج عمالـها فيـها، وفـي هذا الصـدد نحاول الان التعرف علـى مـدى استفـادة أفـراد فئـة بحثنـا من خدمـات الصحـة التي موجـودة بالمنشأة، خاصة وأن مركـب الحجـار يحتوي علـى كل المرافق الصحيـة الضروريـة للعـلاج سـواء المادية أو البشريـة،

.../...

بفضل خبرة ممارسته المهنية بشئون صحة العمال وعلاجهم وبفضل الامكانيات المالية الضخمة التى توفرها الدولة والمنشأة فى هذا الميدان.

سؤال رقم (29) هل طبيب المنشأة يهتم بصحتكم؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجابتهم موزعة كالتالى :

هل طبيب المنشأة يهتم بصحتكم	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	21	٪21
لا	79	٪79
المجموع	100	100

الجدول رقم (57) يبين مدى استفادة أفراد فئة البحث من اهتمام الطبيب المنشأة بصحتهم.

يتضح من الجدول مايلى :

.../...

- 21 عاملا أي نسبة (21 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن طبيب المنشأة يهتم بصحتهم، ويزورنه لكن فقط في حالات الاصابات الخطيرة بحوادث العمل، وبالتالي فاعتبارهم بأن طبيب المنشأة يهتم بصحتهم هو اعتبار نسبي الى حد كبير. لان واجبه وعمله يحتم عليه علاج مثل هذه الحالات الخطيرة من اصابات حوادث العمل. وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (ان طبيب المنشأة لا يهتم بصحتنا الا عندما يرنا نلفظ أنفاسنا الاخيرة).

- 79 عاملا (أي نسبة 79 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يعرفون طبيب المنشأة وأنه لا يقوم أبدا بزيارتهم في أماكن عملهم، حتى ولو أصيبوا بحادث أثناء العمل، واذا ما نقلوا الى العيادة للعلاج فأن سوء الاستقبال الذي يلاقوته وعدم اهتمام الطبيب والممرضين بصحتهم يجعلهم لا يثقون في نوعية العلاج المقدم، ويفضلون العلاج عند الطبيب الخاص ويتحملو ن رغم مصاريف اضافية من أجل الحفاظ على صحتهم، وهناك من يعالج عن طريق الأعشاب أو العقاقير بالطريقة التقليدية، بالاضافة الى أن أغلب هؤلاء العمال صرحوا لنا بأنهم يعتبرون طبيب المنشأة كمراقب عليهم من طرف الادارة وليس كمعالج، فهو لا يعطيهم أبدا عطلة مرضية. وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (ان الطبيب لو يرانا نموت لا يعطينا عطلة أو اجازة مرضية) وقال آخر (ان الطبيب هنا يحتقرونا ولا يحترمنا) وقال ثالث (الطبيب مثل كل المسؤولين فهو دائما يحرمني من الراحة.)

....../...

وفي سؤال رقم (30) سألنا هم اذا ما شعرت بتعب أو مرض أين تتوجه للعلاج ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وبأن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجابات العمال في المحاور التالية :

المحور الأول : 59 عاملا أجابوا بأنهم في حالة الشعور بالتعب أو المرض فأنهم يعالجون عند الطبيب الخاص رغم يكلفهم ذلك من مصاريف اضافية الا أنهم صرحوا لنا بأن صحتهم أفضل من المال حيث قال لنا أحدهم ((صحتي الجيدة هي التي تأتي بالمال وتجعلني أعمل)) .

- المحور الثاني: 20 عاملا أجابوا بأنهم في حالة الشعور بالتعب أو المرض فانهم يفضلون العلاج بالطرق التقليدية عن طريق (الأعشاب) والعقاقير لمنفعتها وفعاليتها في العلاج بالاضافة الى ثمنها البسيط وتوفرها باستمرار وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (منذ كنت صغيرا وأهلي يعالجونني بالأعشاب والأوراق الطبيعية) وقال ثاني (ان العلاج والشفاء من عند الله وما رزقنا به في الطبيعة) ويقصد هنا هذا العامل بأن الطبيعة وما تحتوى عليه من ثروات كلها شفاء للناس حيث استشهد لنا هذا العامل بحديث وآية من القرآن حول فعاليه كل من العسل والبصل والثوم في شفاء الناس.

- المحور الثالث : 21 عامل أجابوا بأنهم يعالجون عند طبيب المنشأة رغم ما يلاقونه من صعوبات ومشاكل لعجزهم عن العلاج خارج المنشأة ،

.../...

وبالتالي توفير مصاريف العلاج لاستثمارها في مجالات أخرى .

نستخلص مما سبق حول خدمات الصحة :

- عدم قيام قسم الرعاية الصحية بدوره العلاجي والوقائي المتمثل في تقديم العلاج اللازم لكل عامل ، مما أدى الى فقدان ثقة العمال في كفاءة طبيب المنشأة والممرضين وذهابهم للعلاج خارج المنشأة .

- انعدام شبه كلي للفحوص الطبية الدورية التي هي من مهمة قسم طب العمل بالمنشأة ، بالاضافة الى نقص الأدوية الضرورية فيما يخص الامراض واصابات العمل الخطيرة التي يتعرض لها العمال أثناء تأديتهم لعملهم .

- انعدام شبه كلي للوقاية الصحية بحيث تبين لنا بأن أفراد فئة البحث يجهلون تماما قوانين الوقاية من أخطار الأمراض ، مما يجعلهم يستطيعون المحافظة على صحتهم ، ولذلك فالمنشأة مسؤولة عن القيام بتوعية صحية عن طريق مثلا عرض أفلام ، أو تنظيم ندوات لها علاقة بأهمية الرعاية الصحية .

ج- محو الامية والتكوين :

ا - محو الأمية :

ان دروس محو الأمية تعتبر من القضايا الاساسية التي تحظى بالأولوية في سياسة التنمية ببلادنا باعتبارها العملية الاساسية في رفع انتاجية الفرد كما توضحه مختلف الدراسات والتجارب . (1) وكما أكدنا عليها نحن في منطلقاتنا النظرية على أنها من بين

---

1 - راجع : تركي : مشكلة الامية في الجزائر - الجزائر مصدر سابق ص 8 .

الوسائل الاسلبية التى تستخدمها المنشأة الصناعية لدمج عمالها فيها .

أما دروس محو الأمية بالمنشأة محل الدراسة وخاصة وحدة تذويب الفولاذ بالاكسوجين والتى تستفيد من الدروس التى تنظمها ادارة المنشأة ، عن طريق مدرسين ومعلمين ، فان الطريقة التى تتم بها غير جدية وغالبا ما تأخذ طابع اللامبالات مما يجعل معظم العمال يستغنون عنها ، وحسب البيانات الكمية التى جمعناها من عند أفراد فئة البحث الاميين باعتبارها الفئة الوحيدة التى يمكنها الاستفادة من تلك الدروس وهى تمثل 50 ٪ من مجموع أفراد فئة البحث ، اتضح لنا أنهم يرغبون فيها ، لكن نظرا لعدم جديتها وانقطاعها فى بعض الأحيان بالاضافة الى أن البرنامج المخصص لها لا يتلائم مع ظروف عملهم الصعبة وفى هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله ((ان العمل أخذ كل وقتى)) وقال ثانى ((انها لا تنفعنا نحن الكبار بل تنفع الشباب)) هذا اذا ما عرفنا أن فئة الاميين أغلبهم من كبار السن أنظر جدول رقم (6) فطموحاتهم فى التعليم ضعيفة جدا .

على هذه الصورة ومرور الوقت صرح لنا بعض المسؤولين بها بأن تلك الدروس أهملت ولم يعد يهتم العمال بينما صرح لنا العمال بأنها أصبحت عملية بروقراطية حيث تم توجيه المشرفين عليها الى أعمال ادارية ، فحرمونا من الاستفادة منها .

.../...

ثم سألنا أفراد فئة البحث الأميين عن اللغة التي يفضلون أن تتم بها تلك الدروس .

أجاب عن هذا السؤال رقم (31) جميع أفراد فئة البحث الأميين وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

- 40 عامل أمي أن نسبة 40٪ أجابوا بأنهم يفضلون أن تكون الدروس باللغة العربية ، بينما 10٪ فقط من العمال الريفيين الأميين يفضلون أن تكون باللغة الفرنسية.

ما يجب ملاحظته في هذا السؤال أن نسبة 40٪ من العمال الريفيين الاميين الذين يفضلون أن تكون الدروس باللغة العربية غالبا يرفقون هذا التفضيل بالآمال المعلقة على عملية التعريب باعتبارها عملية وطنية وباعتبار أن اللغة العربية لغة الدين القرآني لذلك يبقى هذا التفضيل قاصرا على تحقيق نجاح هذه العملية نتيجة الواقع المختلف والذى يخضع لاستعمال اللغة الفرنسية أكثر من اللغة العربية ، هذا ما تبينه مختلف الدراسات والبحوث على أن العامل الرئيسي لعملية محو الأمية ليس معرفة القراءة والكتابة لكن من أجل كسب قدرة من التأهيل المهني . (1)

على هذه الصورة يتبين ضعف وعدم نجاح دروس محو الامية بالمنشأة على رفع مستوى أفراد فئة البحث وخاصة الاميين منهم وبالتالي عدم تحقيق الوسيلة الهامة للهدف المنشود وهو اندماج العمال بمنشأتهم.

1- Voir: Akbert Meister: Alphabetisation et developpement le role de L'alphabetisation fonctionnelle dans le developpement économique et la modernisation Edition Antropos. PARIS. 1973 . P.213.

ب ـ التكويـــــــن :

ان اعداد القوى العاملة الريفية عن طريق تكوينها باستمرار له آثر فعال فى رفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ببلادنا ، خاصة لما لذلك الاعداد من آثار فى تنمية قدراتهم النفسية والجسمية والسلوكية وتحسن مهاراتهم ، والمصارف النفسية اللازمة لاداء أعمالهم. وفى هذا الصدد أولى القانون الاساسى العام للعامل الجزائرى أهمية بالغة لعملية التكوين وآثرها فى الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال اذ تنص المادة رقم 171 على مايلى :

(العمل التكوينى آحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضمان للتنمية الاقتصادية للبلاد . (1)

كما تنص المادة رقم 172 من جهتها على مايلى :

(تطبيقا لأحكام الميثاق الوطنى والدستور ، ميثاق السير الاشتراكى للمؤسسات ونصوصه فى مجال الترقية المستمرة للعمال يعد العمل التكوينى فى جميع الميادين التزاما ذا فائدة وطنية يفرض على العامل والمؤسسة المستخدمة والدولة . (2)

على هذه الصورة سنعرف الان عن مدى استفاد أفراد فئة البحث من التكوين داخل الوحدة بمركب الحجار.

السؤال رقم (32) هل طلبت الحصول على تكوين مهنى ؟

---

1) القانون الأساسى العام للعامل : الاتحاد العام للعمال الجزائريين الجزائر فى 5 1978 ص 54

2 ـ نفس المصدر ، ص. 54 .

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

هل طلبت الحصول تكوين مهني	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	85	٪85
لا	15	٪15
المجموع	100	100

– جدول رقم (58) يبين طلبات أفراد فئة البحث للحصول على تكوين مهني .

يتضح من الجدول مايلي :

– 85 عاملا (أي نسبة 85٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم تقدموا بطلبات شفوية وكتابية لرؤسائهم للحصول على تكوين مهني .

– 15 عاملا (أي 15٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لم يتقدموا بطلبات للحصول على تكوين مهني وهي نسبة قليلة .

.../...

وفي حالة الاجابة بنعم سألنا أفراد فئة البحث في سؤال رقم (33)
هل تحصلتم على ذلك التكوين بالفعل ؟
وحسب البيانات الكمية المحصلة عليها فانه من بين 85 ٪ من مجموع أفراد فئة البحث الذين طالبوا الحصول على تكوين مهني هناك 75 ٪ منهم لم يتحصلوا عليه بينما 10 ٪ فقط هم الذين تحصلوا عليه بالفعل .

ففي حالة الاجابة بلا سألنا أفراد فئة البحث في سؤال رقم (34) لماذا ؟ وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجاباتهم حسب المحاور التالية .

- 33 عاملا (أي نسبة 33 ٪) أجابوا بأن الادارة والمسؤولين على التكوين يعتبرونهم أميين وليست لهم الامكانيات لمتابعة التكوين ، لان مستواهم الثقافي لا يسمح لهم بذلك ، وهم يرون أن هذا السبب يحبثهم دائما على الاستفادة من التكوين بالمنشأة ، وجاء في قول أحدهم مايلي ((في كل مرة يقولون لي بأني جاهل)) وقال آخر ((طلبي للتكوين يرفض مسبقا بسبب مستواي))

- 42 عاملا (أي نسبة 42 ٪) أجابوا بأنه من بين الأسباب التي تمنع المسؤولين من قبول طلباتهم للحصول على تكوين مهني كالتالي :
وبما أنها أسباب متعددة ومختلفة فقد حصرناها في النقاط التالية .

- الجهوية وقد ركز عليها الكثير من العمال ، حيث صرحوا بأن المسؤولين على التكوين المهني غالبا ما يأخذون بعين الاعتبار الانتماءات العائلية والترابية والأصل الجغرافي لمن تقبل لهم طلبات الحصول على التكوين .

.../...

- المحسوبية وقد ركز عليها ايضا الكثير من العمال ، حيث قالوا لنا بأن المسوؤلين على التكوين يفضلون بعض العمال على البعض الآخر وليس بناءا على الشهادات أو المستوى الثقافي .

- عدم توفر الوقت والفرصة ، حيث أشار لنا الكثير من العمال بأن المسوؤلين عليهم في العمل لا يسمحون لهم بالذهاب الى التكوين لعدم وجود من يشغل مكانهم وبالتالي يقولون لهم في المرة المقبلة منذ هيئت للتكوين ، وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (في كل مرة نطالب الذهاب الى التكوين يقول لنا مسوؤلين في المرة المقبلة وهكذا لحد الان)) وقال آخر ((انهم يريدون أن نبقى كما نحن .))

ما يمكن استخلاصه حول الأمية والتكوين :

- معظم أفراد فئة البحث الأميين لا يستفيدون من دروس محو الأمية لعدم جديتها وسوء تنظيمها من طرف المشرفين عليها ، مما يفقدها فعاليتها وأهدافها ويؤدي بهم الى جهل خصائص التنظيم بمنشأتهم فيصعب بذلك اندماجهم معها .

- أغلبية أفراد فئة البحث لا يستفيدون من التكوين المهني داخل وخارج المنشأة اذ لم يمس سوى 10 ٪ منهم وهي نسبة ضعيفة بالمقارنة مع المستوى الضعيف لأفراد فئة البحث ، مما يجعلهم عزباء أكثر من متابعة ما يجري داخل منشأتهم وخاصة غرباء عن الأعمال التي يقومون بها .

.../...

-عدم اهتمام المشرفين على التكوين المهني بطلبات العمال للحصول عليه اذ من بين 85 طالب للحصول على تكوين لم تلبى سوى 10 طلبات فقط ويرجع أفراد فئة البحث أسباب ذلك الى تطبيق مقاييس غير موضوعية مثل الجهوية والمحسوبية والعلاقات الشخصية .

4-الترقية :

ان الترقية المهنية للعمال الريفيين تؤدى الى زيادة أجورهم وبالتالى زيادة دخلهم ومن ثم الى رفع مستوى معيشتهم وتحسين وضعيتهم الاقتصادية والاجتماعية التى تجعلهم أكثر اندماجا مع منشأتهم.

على هذه الصورة سوف نتعرف على مدى استفادة أفراد البحث من الترقية بالتعرف أولا على المستوى الذى دخلوا به الى المنشأة ثم مدى صعودهم فى مراتب السلم المهنى .

سؤال رقم (35) بأى مستوى دخلت المنشأت؟

وبمأن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجابات أفراد فئة البحث كالتالى :

.../...

المستوى عند الدخول الى المنشأة لاول مرة	التكرارات	النسبة المئوية
بدون مستوى	50	50٪
بالخبرة	19	19٪
بالشهادة	31	31٪
المجموع	100	100

- جدول رقم (59) يوضح مستوى أفراد فئة البحث عند التحاقهم بالمنشأة .

ويتضح من الجدول مايلي :

- 50 عاملا (أى 50 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم التحقوا بالمنشأة للعمل بدون أى مستوى.

- 19 عاملا (أى نسبة 19 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم دخلوا للعمل بالمنشأة عن طريق الخبرة والتجربة.

- 31 عاملا (أى نسبة 31 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث دخلوا الى المنشأة عن طريق شهادات ذات مستويات مختلفة.

.../...

وما نستطيع ملاحظته من خلال هذا الجدول أن عملية تشغيل العمال بالمركب لم تكن تتطلب مستوى ثقافي أو تقني عالي وخاصة في بداية انشاء فروع المركب المختلفة نظرا لقلة الأيدي العاملة المختصة بالاضافة الى أن أغلب فئة البحث من أصل ريفي ليست لديهم شهادات تثبت مستوى معين في ممارسة العمل الصناعي الا القليل منهم ، ومع ذلك تم تشغيلهم نظرا للاحتياجات الملحة على الأيدي العاملة آنذاك لانطلاق تشغيل وحدات المركب وتحقيق الانتاج .
ولكن نسأل نحن هل أولائك العمال الذين تم تشغيلهم دون أي مستوى حصلوا على ترقية في عملهم أم أن مستواهم التعليمي حرمهم من ذلك ؟
وطبعا هناك أيضا عوامل أخرى تحدد عملية الترقية كالأقدمية مثلا .

واتضح من خلال البيانات الكمية حول الحصول على الترقية بأن نسبة 61٪ حصلوا على ترقية ، بينما 39٪ منهم لم يتحصلوا عليها كما هو مبين في الجدول التالي :

الحصول على الترقية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	61	٪61
لا	39	٪39
المجموع	100	100

- الجدول رقم (60) يبين مدى حصول أفراد فئة البحث على الترقية .

وما نستخلصه من ملاحظاتنا حول عامل الترقية بالرغم من أن نسبة 61٪ من أفراد فئة البحث قد استفادوا منه فانهم صرحوا لنا بأن الترقية تمت بطريقة غير عادلة وأنهم في الواقع لهم الحق في ترقية مستمرة لان العمل الصناعي يتطور ويتغير في كل الأوقات بالاضافة الى أقدميتهم بالمنشأة التي تسمح لهم بالحصول على الترقية عدة مرات وبصفة عامة فان أفراد فئة البحث الذين حصلوا على الترقية غير راضون وغير مقتنعون بها ولا يعتبرون أنهم استفادوا منها حيث يطالبون بأن تكون حق من حقوقهم، وليس خدمة تقدمها المنشأة كما تريد وهكذا فقد صرح لنا أحد العمال الذين حصلوا على ترقية بقوله (أنا مضى علي 15 سنة بالمنشأة ولكن لم أحصل على ترقية سوى مرة واحدة هذا ظلم .) وقال آخر (رغم مستوايا التعليمي (ابتدائي) فاني لم أحصل حتى الان على ترقية منذ 7 سنوات) .

- تقييم عام حول الوسائل والطرق الايجابية والسلبية السابقة التي تستخدمها المنشأة لادماج فئة أفراد البحث العاملين بها:

ا - بالنسبة للوسائل والطرق الايجابية نستخلص مايلي :

- معظم أفراد فئة البحث الأميين يستفيدون من خدمات النقل ، التي توفرها المنشأة ، اذ تخفف عنهم من المصاريف الزائدة الممكن استعمالها للتنقل في سيارات الأجرة أو الحافلات النقل العمومي ، بالاضافة أنها تحسسهم بالراحة والاطمأنان مما

يشجعهم على الاندماج فيها ،وحبها ،والعمل على تحقيق أهدافها.

-لا يعد التنقل سببا رئيسيا فى غياب أفراد فئة البحث عن أعمالهم بل ترجع أسبابه الى عوامل أخرى أهمها المشاكل الاجتماعية (العائلية) والصحية.

-معظم أفراد فئة البحث يستفيدون من خدمات التغذية التى توفرها المنشأة عن طريق مطاعمها المنتشرة عبر الوحدات ،والتى تتوفر على كل المرافق الضرورية من طباخين أكفاء وأطباء يسهرون على تحضير أطعمة صحية ومتوعة تحتوى على كامل الفيتامينات والحريرات اللازمة للجسم ،مما يعوض للعامل جهده المبذول فى العملية الانتاجية ،ويخفف عنه مشقة احضار الأكل من البيت.

ب-بالنسبة للوسائل والطرق السلبية نستخلص مايلى :

-معظم أفراد فئة البحث الأميين لم يستفيدوا من خدمات السكن الا بنسبة ضعيفة جدا تقدر بـ 05٪ مما يجعل نسبة 95٪ منهم يعانون من أزمة السكن وما ينجر عنها من مشاكل فى الناحية الاجتماعية والنفسية والاقتصادية التى تؤدى بالتالى الى عدم استقرارهم واندماجهم ليس مع منشأتهم فحسب لكن مع محيطهم الاجتماعى والثقافى ككل

-معظم أفراد فئة البحث لا يستفيدون من خدمات الصحة ،رغم ما يحتوى عليه المنشأة من وسائل وامكانيات مادية وبشرية من أطباء وممرضين وتجهيزات صحية متطورة ،مما يدفع أغلبيتهم الى العلاج عند الطبيب الخاص ،فيكلفهم ذلك مصاريف زائدة

أو العلاج بطرق تقليدية بواسطة الأعشاب والعقاقير وقبولهم لكل ما تحمله من مخاطر على صحتهم لعجزهم عن دفع مصاريف العلاج عند الطبيب الخاص.

- أغلبية أفراد فئة البحث لم يستفيدوا من دروس محو الأمية ولم يتحصلوا على تكوين مهني ، فحرمهم ذلك من الحصول على تأهيل مهني ، فأصبحوا يشعرون بخيبة الأمل في تحسين حالتهم المهنية ، خاصة عندما أدركوا بأن المقاييس والشروط التي تستعمل للاستفادة من التكوين داخل منشأتهم غير موضوعية وغالبا ما تعتمد على الجهوية والمحسوبية والعلاقات الشخصية.

- أكثرية أفراد فئة البحث لم يستفيدوا من خدمات الترقية الا بنسبة قليلة تقدر بـ 59ر24٪ أنظر جدول رقم (7 ج) ويرى معظمهم بأن المقاييس والشروط المطبقة للحصول عليها تخضع مثلها مثل التكوين المهني ، الى شروط ومقاييس غير موضوعية.

على ضوء كل هذه المعطيات نلاحظ بأن أغلب الوسائل والطرق تستخدمها المنشأة سلبية ولا تحقق أهدافها في جعل العمال الريفيين يؤمنون بمبادئها ويعملون على تحقيق أهدافها فيصعب عليهم تتبع نشاطاتها والتكيف مع نظامها فيتصل اندماجهم بها.

ان هذه النتائج في مجملها لا تتعارض والافتراضات والتساؤلات التي انطلقت منها الدراسة.

.../...

آراء افـــراد فئـــة البحـــث حـــول اندماجـــهم بالمنشأة :

تمـــهيـــد :

ان ظـــروف انتقـــال الريفـــيين ببلادنـــا للعمل بالمنشأة الصناعية بالبيئـــة الحضرية ، قـــد تم لـــعدة أسبـــاب من أهمـــها :
ـ تدهـــور حالاتـــهم الاجتماعيـــة والاقتصاديـــة بالريـــف خاصـــة انتشار الفقـــر والبطالـــة والأمـــراض ، بالاضافة الى التركيز الكامل للمشاريـــع التصنيعيـــة ـ الصناعيـــة ـ في المـــدن الكـــبرى التي أصبحـــت امثـــل بالنسبة لـــهم السبيل الوحيـــد للتخلـــص من فقـــرهم والحصول علـــى العـــمل والأجـــر والسكـــن وبالتالـــي تحقيـــق الاستقـــرار والطمأنينة لحياة كريمة ومحـــترمـــة .

على هـــذه الصـــورة أردنا أن نتعـــرف على مـــدى تحقيـــق تلـــك الطموحـــات لدى أفـــراد فئـــة بحـــثنـــا باعتبارهـــم يمثـــلون فئـــة من بـــين أولائـــك الذيـــن انتقـــلوا من الريـــف لنفس الأســـباب ومن أجـــل نفـــس الأهـــداف وبالتالي نجيب على افـــتراض الدراســـة حـــول مـــدى تحقـــيق اندماجـــهم بالمنشأة .

ومـــن أجل ذلـــك تـــم طـــرح السؤال رقـــم (36) هل أنت تعيـــش الان بمنشأتـــك أحسن من قبـــل التحاقك بـــها ؟

ـ أجاب عن هذا الســـؤال جميـــع أفـــراد فئة البحث وكانـــت اجاباتـــهم موزعـــة كالتالـــي :

..../....

هل أنت تعيش الان بمنشأتك احسن من قبل التحاقك بها	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	61	%61
لا	26	%26
نفس الشيء	13	%13
المجموع	100	100

- جدول رقم (15) يبين أن أفراد فئة البحث قبل وبعد التحاقهم بالمنشأة.

ويتضح من الجدول مايلي :

- 61 عاملا (أي نسبة 61%) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يعيشون الان أحسن من قبل التحاقهم بالمنشأة ويمثلون الأغلبية .

- 26 عاملا (أي نسبة 26%) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم كانوا يعيشون أحسن من قبل التحاقهم بالمنشأة.

.../...

13 عاملا (أي نسبة 13 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يعتبرون أنفسهم الان بالمنشأة أحسن ولا قبل الالتحاق بها ولكن نفس الشيء وليس هناك أي اختلاف.

وسألناهم في سؤال تابع بعد ذلك لماذا ؟

وأجاب عنه جميع أفراد فئة البحث وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب الاجابات في محاور كالتالي :

- **المحور الأول** : أجاب 61 عاملا بأنهم يعيشون الان أحسن بمنشأتهم من قبل لان حالتهم الاجتماعية والاقتصادية تحسنت مما كانت عليه من قبل ،فأستفادوا من العمل المحترم والأجر المستقر ،بينما كانوا من قبل بطالين ،وفقراء ،بالاضافة الى أنهم الآن أحرار في منشأة وطنية يعتزون بها ويدافعون عنها ،وقد ركز هؤلاء العمال في اجابتهم على المقارنة بين وضعهم الاقتصادي والاجتماعي السيء أثناء فترة الاستعمار وبداية الاستقلال وبين وضعهم الان كأحرار في منشأة وطنهم يتمتعون بما هو موجود . هذا ما جاء في آراء وتصريحات أفراد فئة البحث وفي هذا الصدد أشار لنا أحدهم بقوله (في الماضي الفقر أما الآن فانني أعمل والحمد لله) وقال آخر (الحمد لله الآن لكنني لم أحصل فقط على سكن) قال ثالث (طبعا أنا الآن أحسن حالا فقط تنقصنا الترقية) وقال رابع (فرق كبير بين الماضي والآن لولا ظروف العمل الصعبة) .

.../...

المحور الثاني : 26 عاملا أجابوا بأنهم يعيشون من قبل أحسن من الان بمنشأتهم التى أصبح بها العمل صعبا بالاضافة الى غلاء المعيشة وعدم توفر الراحة وعدم احترام المسؤولين ، وعدم استفادتهم من السكن والترقية والتكوين وفى هذا الصدد صرح لنا بعضهم بقوله (من قبل كان التعاون العائلى ، أما الآن فكل واحد يفكر الا فى مصالحه فقط) وقال آخر اننا الان محتقرين ولا أحد يحترمنا بينما من قبل كنا نحترم بعضنا) وقال ثالث (انى لم أعد أكفى أولادى فى معيشتهم بينما من قبل كانت الحيوانات والأرض يساعدان كثيرا) وقال رابع (اننى لم أتحصل حتى الآن على مسكن بينما هنالك فى الريف لدينا كل شئ)

المحور الثالث: 18 عاملا أجابوا بأنهم لا يرون فرقا بين حياتهم من الماضى بالريف والآن بالمنشأة والمدينة ، لانهم يربحوا شيئا ونفس الظروف السيئة التى دفعتهم الى الهجرة مازالت موجودة ولم يتغير شيئا منها ، وعلى هذا الأساس فهم يعتبرون بأن حالتهم الاجتماعية والاقتصادية الان هى نفس الحالة التى كانت عليها عندما كانوا فى الريف ، هذا ما جاء حسب قول أحدهم (نحن لم نربح شيئا فى الماضى والآن) وقال آخر (نفس الشئ) وقال ثالث (العمل فى الزراعة صعب وشاق كذلك العمل فى الصناعة مرهق وخطير) .

..../....

سؤال رقم (37) ماهي الوسائل التي تشجع اندماجك الان بمنشأتك حسب رأيك؟

نهدف من القاء السؤال الى معرفة أهم الوسائل والظروف التي تدفع العمال الريفيين لكي يندمجوا مع منشأتهم ، وبالتالي أخذ فكرة شاملة وواضحة عن آرائهم وتصوراتهم حول مدى نجاعتها وتحقيقها لذلك الاندماج فكانت اجاباتهم مئوية حسب المحاور التالية :

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات في هذا السؤال محاور الوسائل التي تشجع اندماج أفراد فئة البحث بالمنشأة
%53٫67	190	السكن - التكوين - الداب
29٫37	104	تحسين ظروف العمل (التهوية الضوضاء - الحرارة - الراحة
16٫94	60	التفاهم مع المسؤولين و احترامهم لهم
100	354	المجموع

- الجدول رقم (62) يبين الوسائل التي تشجع اندماج أفراد فئة البحث بالمنشأة.

.../...

يتضح من الجدول مايلي :

- المحور الأول : أجاب 190 عامل (أي نسبة 53,67 من مجموع التكرارات) بأن الوسائل التي تشجع اندماجهم بالمنشأة تتمثل حسب الأهمية كالتالي :

1 - السكن :

صرح لنا العمال بمختلف مستوياتهم وباجماع تام بأن توفير السكن اللائق والمحترم ، يعتبر الوسيلة الهامة التي تشجع اندماجهم بمنشأتهم ، وفي هذا الصدد صرح لنا بعضهم بقوله (أنا عندما لا أجد أين أضع عائلتي وأولادي فكيف يريدون مني أعمل وأنتج) وقال آخر (ان كل مشاكلي وهمومي وقلقي تزول بحصولي على سكن فقط) وقال ثالث (ان ما يشدني بمنشأتي ويجعلني مرتاح البال هو اعطائي سكنا) .
وهكذا أكد معظم أفراد فئة البحث على أن توفير السكن اللائق يوفر لهم الاطمئنان والاستقرار النفسي والاجتماعي ، ويقربهم من عائلاتهم وأولادهم ويزيل عنهم الضغوط على مستقبلهم فيمارسون أعمالهم بدون قلق أو توتر الأعصاب ، فيندمجون أكثر مع منشأتهم ويتمسكون بها ولا يغادرونها أنظر الجدول رقم (56) .

2 - التكوين :

أكد معظم العمال الريفيين بأن توفير التكوين لا يقل أهمية عن توفير السكن ، باعتباره يحسن من مستواهم التقني ويحقق لهم

. . . / . . .

تأهيل مهني ويجعلهم يتحكمون أكثر في أعمالهم ،بالاضافة الى أنه من أهم العوامل التى تمكنهم من الحصول على الترقية بمنشأتهم والاندماج فيها ،وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (لو لم يحرموني من التكوين لكنت الآن أحسن في عملي) وقال آخر (ان مشكلتي الوحيدة للحصول على التكوين انني غير متعلم) وقال ثالث (ان زملائي الذين حصلوا على تكوين مهني هم الآن أحسن مني) .

<u>حالتهم الصحية:</u>

إبرز معظم العمال الريفيين تأسفهم على تدهور حالتهم الصحية ،بالرغم من الامكانيات المادية والبشرية المعتبرة التى تحتوى عليها منشأتهم ،وصرحوا لنا بأن تحسين صحتهم وسلامتها تشجعهم كثيرا على الاندماج والتكيف بها ،وما على الأطباء والممرضين الا أن يحترموننا ويعالجوننا بكل امانية ويهتمون أكثر بصحتنا ،نظرا لصعوبة وخطورة الأعمال التى تقوم بها ، بالاضافة الى غلاء المعيشة الذى يؤدى الى سوء تغذيتنا .

كانت هذه أغلب تصريحات العمال الريفيين حول حالتهم الصحية بالمنشأة ومدى اهتمام قسم الرعاية الصحية بها ،وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (ان طبيب المنشأة لا نراه أبدا وان ذهبنا اليه لا يهتم بنا) .

.../...

المحـــور الثانــــــي : أجاب 104 عاملا (أي نسبة 29,37 ٪ من مجمـوع التكـــرارات) بأن مـن أهـم الوسائل التي تشجع اندماجهم بالمنشأة تتمثـل في تحســين ظروف العمل وخاصة منها :

- التهويــــــة :

أكــد أغلب أفـراد فئـة البحث بأن تحسـين التهوية بمنشأتهم يشجـعهم كثيرا على العمـل والاندماج فيها بصـورة جيـدة هــذا ما لاحظنـاه وعشنـاه بالفعل بمركـب الحجـار وبوحدة تذويب الفولاذ بالاوكسجـين على الخصوص التي تعتبر من أفقر اقامـه من حيث وسـائل التهويـة وحتى آلات التبريد الموجودة لا تكفـي نظـرا للحرارة المرتفعة المنبـعثة بسبب تذويب الفولاذ حيث تجعل الوحدة كلها عبارة عن جحيم يلتهب خاصة في فصل الصيف - فـترة اجرائنا للبحث الميداني - أيــن ترتفـع الحــرارة الطبيعيـة ،وفي هذا الصـدد صرح لنا أحـد العمـال بقولـه (ان الفـرن يلتـهب وأنا ألتـهب معه وليس هنـــاك وسيلـة لمنـع لهيبـه عـني) وقال آخـر (الحواجـز المانعة للحرارة وبعدي عنـها فانـها تمنعني عن القيام بعملي كما ينبغي) وما يمكن ملاحظته أيضا حول نقص التهوية بالوحدة هو نقص المياه الصالحة للشـرب ممـا يـزيـد فـي اختنـاق العمـــال .

الضوضــــاء :

أكــد معظـم أفراد فئـة البحث (بنسبة 29,37 ٪) من مجموع التكـرارات) بأن كثـرة الضوضاء بوحدتهم خاصة تقطـيع الحديد ورفـع قطـعه وما يحدثانه من ضجيج يزعجهم ويقلقهم لحد توتر أعصابـهم

.../...

وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (انى لم أتكلم مع زميلي بجنبي أكاد لا أسمعه) وقال آخر (لقد أصابني المرض في أذني بسبب تقطيع الحديد بالنار وما يحدثه ذلك من ضجيج).

- المحور الثالث : أجاب 60 عامل (أي نسبة 16,94 ٪ من مجموع التكرارات بأنه من بين أهم الوسائل التي تشجع اندماجهم لمنشأتهم احترام مسؤوليهم لهم وتفهمهم لأوضاعهم المهنية والاجتماعية الصعبة وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (ان احترام المسؤولين لنا يزيد من ثقتنا فيهم ويدفعنا للاستقرار أكثر بعملنا) وقال آخر (ان العامل والمسؤول لا يريدان أن يحترما كل واحد الآخر) . ما يجب ملاحظته هنا هو أن عدد التكرارات يفوق عدد أفراد فئة البحث وذلك راجع الى أن العامل الواحد أدلى لنا بأكثر من اجابة فيما يخص الوسائل المشجعة لاندماجهم.

اذن نستخلص من كل ما سبق لآراء العمال الريفيين حول اندماجهم بالمنشأة مايلي :

- لا يعد تصريح أفراد فئة البحث (بنسبة (61٪) بأن حالتهم الاجتماعية والاقتصادية الان أحسن من حالتهم قبل الالتحاق بالمنشأة تحقيقا لطموحاتهم في حياة كريمة ومحترمة ولاندماجهم فيها لسببين اثنين :

الأول : لأنهم غالبا ما يقرنون تحسن حالتهم بمنشأتهم الان بعدم استفادتهم من السكن والتكوين والترقية والطب وهذا معناه أن ذلك التحسن غير كامل وناقص.

..../...

الثانـــــي : أن ما دفعهم للتصريح بذلك التحسن في حالتهم الاجتماعية والاقتصادية الان بمنشأتهم ليس حبهم لها أو اندماجهم فيها ولكن الغيرة عليها والافتخار بها كمنشأة وطنية يجب عليهم أن يحموها ويدافعوا عنها خاصة عند مقارنتهم لحالتهم السيئة في الماضي أثناء فترة الاستعمار ووضعهم الان كعمال أحرار فيجدون أنفسهم أحسن الآن بالنسبة للماضي وليس بالنسبة للحاضر.

على هذه الصورة نعتبر بأن اندماجهم بمنشأتهم ناقص وغير تام.

- أغلبية أفراد فئة البحث أكدوا على أن أهم الوسائل التي تشجع اندماجهم بالمنشأة تتمثل في توفير السكن في المقام الأول ، ثم التكوين والطب ،والترقية الخ .... بالاضافة الى تأكيدهم على أن تحسين ظروف العمل كالتهوية والفوضاء وكذلك احترام المسؤولين لهم يشجعهم ويزيد من اندماجهم بها.

الخاتمة

ان ظاهرة اندماج العمال الريفيين في البيئة الحضرية الصناعية ببلادنا أصبحت تطرح بحدة خاصة مع اتساع حركة التنمية الاقتصادية المرتكزة أساسا على التصنيع ، والتى تعتمد بصورة كبيرة على الايدى العاملة المهاجرة من الريف ، مما يتطلب تذليلها محكما لهذه القوى العاملة الريفية للقضاء تدريجيا على اغترابها ، وعزلتها وسوء تكيفها مع البيئة الحضرية الجديدة ، والعمل على استقرارها واندماجها دون معاناة نفسية أو اجتماعية .

ان نتائج بحثنا هذا هى حصيلة الدراسة التى قمنا بها حول هذه الظاهرة ، والتى موضوعنهنا (اندماج وادماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الجزائرية) . وقد استهلت بمقدمة كمدخل عام لها ، ثم انقسمت الى اطار نظرى احتوى على خمسة فصول ، تناول الفصل ألاول البناء المنهجى والنظرى للدراسة ، حيث تم تحديد مشكلة البحث وفروضها ، كما تم تحليل مفاهيمها .

وأنعقد الفصل الثانى بدراسة موقع مشكلة البحث من الدراسات السابقة ، مع استخلاص نتائجها وطرائقها المستخدمة لادماج العمال الريفيين المهاجرين. وقمنا في الفصل الثالث بتحليل خصائص العمال الريفيين المهاجرين الى المدن الصناعية من حيث أنواعهم ، وصفاتهم ، ومشكل اندماجهم .

وفي الفصل الرابع عمدنا الى اقامة مقارنة لعملية اندماج وادماج العمال الريفيين في كل من المنشأة الصناعية الرأسمالية ، والمنشأة الصناعية الاشتراكية . أما في الفصل الاخير فقد خصصناه لدراسة ألاوضاع الاجتماعية والاقتصادية لعملية التنمية بالجزائر والمرتكزة أساسا على التصنيع ، وانعكاساتها على الجوانب المختلفة لحياة العامل الريفي الجزائري قبل وبعد الاستقلال ، باعتبار أن للعوامل التاريخية دورا أساسيا في تشكيل التصورات والاتجاهات لدى العمال الريفيين بالاضافة الى تحليل أنواع العمال الريفيين الجزائريين المنتقلين الى المدن الصناعية : صيغاتهم ومعاناتهم من الاندماج في البيئة الصناعية الجديدة ، وأهم الاسباب والظروف التي أدت بهم الى الهجرة من الارياف .

أما الاطار الميداني ، أو التطبيقي فقد خصصناه لدراسة الاندماج أو الادماج لدى فئة من عمال منشأة صناعية محددة ، ثم اختيارها وفق اهداف الدراسة التي جاء في الفصل السادس منها توضيح شامل للاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ، من حيث تحديد مجتمع البحث وكيفية استخراج عينة البحث ، وتصميم أدوات الدراسة .

أما الفصل السابع ، والثامن ، والتاسع ، والعاشر فقد خصصناهم للاجابة على مختلف الفرضيات والتساؤلات المطروحة في مشكلة البحث ، وذلك من خلال ما احتوته هذه الفصول من نقاط ذات علاقة مباشرة بفرضياتنا وتساؤلاتنا .

أما بخصوص الفرضيات ، فان الدراسة قد انطلقت من فرضيتين تتعلق الاولى بأثر المستوى التعليمي على الاندماج وادماج العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية أي أن الاندماج مرتبط ارتباطا وثيقا بمشاركتهم في نشاطات المنشأة السياسية والثقافية والمهنية ، وتقبلهم لاهدافها وأوضاعها ، والدفاع عنها وتحقيق برامجها . وتتعلق الثانية بمدى نجاعة الوسائل والطرق والسبل التي تستخدمها المنشأة الصناعية الجزائرية لادماج العمال الريفيين فيها . وقد تم التركيز على السكن ، النقل ، الترفيه ، الترقية ، والتكوين الخ .

وللتحقق من كل ما سبق بطريقة علمية وموضوعية والوقوف على الحقيقة كما هي في الواقع ، فقد قمنا بتحليل نظري ، ودراسة ميدانية بمنشأة صناعية جزائرية محددة .

وقد تبين من خلال التعرض الى هجرة العمال الريفيين الى المدن الصناعية ، بأن أغلبهم من الفلاحين والعمال الزراعيين المستثمرين لاراض صغيرة ، انتقلوا الى العمل بالصناعة تحت ضغط الظروف الاجتماعية والاقتصادية القاسية . وبالتالي أصبحوا غرباء عن أعمالهم ، وتحولوا الى عمال صناعيين يشعرون بالاجتثاث ، سواء على مستوى جماعتهم الاصلية ، أين تصبح مشاركتهم ضعيفة في الحياة المحلية أم على مستوى الجماعة العمالية ، فلا ينخرطون فيها ، فيفقدهم ذلك الشعور بالاندماج فيعيشون في عزلة تامة . بينما هناك فئة قليلة من العمال المثقفين أو الحرفيين الذين اكتسبوا الخبرة والتعود على العمل المنتظم باحترامهم لعنصر الزمن ، وتنظيم الانتاج مما يجعلهم أكثر تقبلا

للاندماج في الحياة الصناعية . وحسب ما كشفت عنه الدراسة الامريقية فان نفس هذه الاسباب التي أدت الى انتقال العمال الريفيين الى البيئة الصناعية ، تتمثل كذلك في الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة لفئة عمال بحثنا ، بالاضافة الى ضعف مستواهم التعليمي ، وعدم تعودهم على العمل المنتظم والمحدد بساعات معينة ، مما يجعلهم أقل اندماجا وتكيفيا ، بينما القليل منهم من استفاد من تكوين أو تعليم ، أو مارس عملا أو حرفة بالزراعة ، تمكن من التلاؤم والتكيف مع البيئة الصناعية الجديدة .

أما بالنسبة لتحليل ومقارنة عملية اندماج وادماج العمال الريفيين في كل من المنشأة الصناعية الرأسمالية والمنشأة الصناعية الاشتراكية ، فقد تبين على المستوى النظري بأنها تختلف باختلاف انظمتها السياسية والاجتماعية والاقتصادية حيث أن الرأسماليين يعتبرون بأن عملية ادماج العمال الريفيين تتم عن طريق الالات التي تحررهم من ألاعمال القاسية والصعبة وتساعدهم على رفع مستواهم التقني ، فبتدريبهم عليها يصبحون رقباء عليها ، وأسيادا لها ، بالاضافة الى أن أرباب العمل هم المسؤولين بصورة مباشرة على عملية ادماجهم ، عن طريق تنظيمهم العلمي للعمل ، وسهرهم على احترام عنصر الزمن=. بينما الاشتراكيين وعلى رأسهم ماركس يرون بأن النظام الرأسمالي – ومن خلاله المنشأة الرأسمالية – غير قادر على تحقيق دمج ألافراد ، وبالتالي فلابد من تغييره كي يصبح العمال مزدهرين ومندمجين ، وينخرطون بحرية في البيئة الحضرية الجديدة .

أما على المستوى التطبيقي لعملية الاندماج والادماج في كل منهما فقد تبين بأن الطرق والوسائل المستخدمة لتحقيق ذلك تتشابه بصفة عامة في كل منهما ، وخاصة توفير السكن ، والنقل ، والترقية ، والتكوين الخ . . . . لما لذلك من تأثير كبير على توفير وتحقيق التوازن النفسي والجسمي للعمال الريفيين ، لكن تتفاوت تلك الطرق والوسائل نوعا ما عند تطبيقها بالمنشأة الصناعية سواء من ناحية الامكانيات البشرية والمدية ، أم من ناحية تنظيمها وتسييرها .

على هذه الصورة نستطيع القول بأن كل من المنشأة الرأسمالية ، والمنشأة الاشتراكية في كلا النظامين تعملان بجدية لتحقيق اندماج فعلي للعمال الريفيين بهما . وحسب ما كشفت عنه الدراسة الأمبريقية فان الطرق والوسائل المستخدمة لادماج العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية الجزائرية تتقارب في مجملها مع الطرق والوسائل المستخدمة والمطبقة في المنشأتين السابقتين ، كما اتضح بأن السكن يعتبر الوسيلة الاساسية والرئيسية لتحقيق اندماج كلي .

أما فيما يخص البحث في استراتجية التنمية في الجزائر من خلال عملية التصنيع كقاعدة أساسية ارتكزت عليها عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ووضعية العمال الريفيين الجزائريين التاريخية فانه تبين بأن معظمهم قد خضع الى الاستغلال والحرمان ، والتجهيل من طرف الاستعمار ، أما بعد الاستقلال فقد اتضح عدم التوازن في المشاريع التنموية بين المراكز الحضرية والمناطق

الريفيـة ،واستحوذت المراكز الحضرية على مجمل البرامج الانمائيـة ،مما أدى الى حرمان المناطق الريفية منهـا فتزايد بذلك حجم هجرة العمال الريفيين نحو تلك المراكز الحضرية التى يرون فيها بأنها تحقق لهم أحلامهم فى الحصول على العمل والأجر المتنامين ،وتوفر لهم الآمان والاستقرار ،لكن عند الاستقرار بها وجدوا أنفسهم فى صراع حاد بين تقاليدهم الريفية من جهة وبين تقاليد وعادات المدينة من جهة أخرى . وساءت حالتهم الاجتماعية فسكنوا البيوت القصديرية .

على هذه الصورة فان تنمية الريف يجب أن تكون جزءًا من التنمية الشاملة ،سواء فى الميادين الاقتصادية أم الاجتماعية على حد سواء بالقضاء تدريجيا على الاختلال فى التوازن الموجود بين الصناعة والزراعة مع توزيع عقلانى للأيدى العاملة الريفية التى أصبحت تهرب من العمل الزراعى وتتجه نحو العمل الصناعى بسبب الأجور المرتفعة والامتيازات الاجتماعية الأفضل فى الصناعة نتيجة المبالغ الضخمة المرصودة لها على حساب الزراعة ،للوصول فى النهاية الى اندماج حقيقى وفعلى للقوى العاملة الريفية ببيئتها الحضرية الجديدة . وقد كشفت الدراسة الميدانية بأن دور المنشأة الصناعية الجزائرية فى تحقيق هذا الاندماج ضعيف وغير ناجح.

أما فيما يخص نتائج الدراسة فيما يخص نتائج الدراسة على مستوى المنشأة الصناعية من خلال البيانات الكمية والكيفية المتحصل عليها من خلال دراستنا للاندماج واندماج العمال الريفيين بها ، ومن خلال الفرضيات التي انطلقنا منها فان الدراسة توصلت بصفة عامة الى مايلي :

بالنسبة لدراسة مستوى الاندماج بالمنشأة اتضح أنه يتأثر تأثيرا قويا بالمستوى التعليمي للعمال الريفيين حيث تبين بأن فقدانه ،أو ضعفه يؤدي الى انعكاسات سلبية على مدى اطلاعهم على نشاطات المنشأة السياسية كالنقابة ،وخلية الحزب ،ونظام التسيير الاشتراكي ، و ادراكهم للدور الذي يقومون به ،مما يجعل انخراطهم فيها قليل ،وتعاونهم معها ضعيف ،وهذا ما يفرض عليها أن تكيف برامج عملها حسب خصائصهم التعليمية ، والنفسية من أجل الوصول الى تحقيق أكبر مشاركة من طرفهم في نشاطاتها ،مما يجعلهم يؤمنون بمبادئها ،ويدافعون عن أهدافها سواء في الميدان السياسي أم الاجتماعي أم الثقافي .

على هذه الصورة اتضح لنا ضعف تلك المنظمات السياسية بمختلف أنواعها للعمل على ادماج فعلي للعمال الريفيين داخل المنشأة ،خاصة اذا ما عرفنا بأن دورها هام جدا لتحقيق ذلك الاندماج ،ومسؤوليتها كبيرة في اعدادهم

...

كعمال واعيين ومدركين لوضعيتهم المهنية والاجتماعية لكي يساهموا حقيقة في تطويرها وتحقيق أهدافها .
كما تبين أن المستوى التعليمي يحدد بدرجة كبيرة رضا العمال الريفيين عن الأعمال التي يقومون بها وأن ضعفه يقلل من طموحاتهم لتولي مناصب المسؤولية ويجعلهم يعيشون على هامش الأحداث دون ادراك لوضعيتهم كطبقة متميزة لها حقوقها وواجباتها تدافع عنها وتحميها .

أما عن علاقة العمال داخل المنشأة فقد بينت نتائج الدراسة الأمبريقية بأنها تتأثر كذلك بالمستوى التعليمي ، حيث أن معظم العمال الريفيين الأميين غالبا ما يميلون الى تكوين علاقات قرابية وعائلية في معاملاتهم وفي تكوين أصدقائهم ، مما يجعل علاقاتهم الاجتماعية منحصرة في اطار ضيق يجعل اندماجهم يتم بصعوبة مع البيئة الحضرية الجديدة ، نتيجة تمسكهم بالعادات والتقاليد وطرق التفكير الريفية التي ترفض كل ما هو جديد . وان مجمل هذه النتائج العامة فيما يخص هذا الجانب تؤكد صحة فرضيتنا الأولى ولا تتعارض معها .

أما فيما يخص نتائج الدراسة حول الوسائل والطرق التي تستخدمها المنشأة لادماج العمال الريفيين بها فقد تبين بأن هناك وسائل ايجابية تعمل المنشأة على تحقيقها ، ويستفيد منها أغلب العمال ، ووسائل سلبية

لا يستفيدوا منها معظمهم ،وتمثلت الوسائل الايجابية خاصة فى الاستفادة من خدمات النقل التى توفرها المنشأة فتخفف بها عنهم أتعابهم فى التنقل فى سيارات الأجرة أو فى حافلات النقل العمومى ،كما توفر عنهم مصاريفها بالاضافة الى أنها تشعرهم بالراحة والاطمأنان ،مما يشجعهم على التعاون معها ،وتقبل أهدافها ،كما تبين بأن النقل لا يعد سببا رئيسيا فى غيابهم عن أعمالهم ،بل ترجع أسبابه الى عوامل أخرى أهمها : المشاكل الاجتماعية والصحية . كما أن معظم العمال الريفيين يستفيدون من خدمات التغذية عن طريق مطاعمها المنتشرة عبر كل وحداتها ،وتتوفر تلك المطاعم على كل المرافق الضرورية من طباخين أكفاء ،وأطباء يسهرون على تحضير أطعمة صحية ومتنوعة تحتوى على كل الفيتامنات والحريرات اللازمة للجسم ،مما يعوض عنهم جهدهم المبذول فى العملية الانتاجية ،ويخفف عنهم مشقة احضار الطعام من البيت ،أو شرائه من المحلات التجارية . وبشأن الوسائل السلبية التى لا يستفيد منها معظم العمال الريفيين فقد تمثلت خاصة فى السكن ،الذى لم يتحصل عليه الا نسبة قليلة قدرت بـ (5 ٪) ،مما يجعل نسبة (95 ٪) منهم يعانون من المشاكل الاجتماعية والنفسية التى تنجر من فقدانه ،والتى تؤدى بالتالى الى عدم استقرارهم ،وعدم اندماجهم ليس مع منشأتهم فحسب ولكن مع محيطهم الاجتماعى والثقافى ككل . كما تبين بأن معظمهم لا يحصلون على العلاج اللازم رغم ما تتوفر عليه المنشأة من امكانيات مادية وبشرية ،من أطباء وممرضين ،وتجهيزات متطورة ،

مما يجد لهم يعالجون عند الطبيب الخاص ،فيكلفهم ذلك مصاريف اضافية ،أو يعالجون بطرق تقليدية بواسطة الأعشاب والعقاقير رغم ما تجلبه من مخاطر . كما تبين بأن العمال الريفيين الأميين لا يستفيدون من دروس محو الأمية ،ومن التكوين المهني سواء داخل المنشأة أم خارجها ،حيث أصبحوا يتذمرون بخيبة الآمل في تحسين حالتهم المهنية وخاصة عندما أدركوا بأن المقاييس والشروط التي تأخذ بعين الاعتبار للاستفادة منهما غير موضوعية وغالبا ما تعتمد تلك الشروط على الجهوية والمحسوبية ،وعلى العلاقات الشخصية مما يخفض من مستوى طموحاتهم في الحصول على الترقية .

على ضوء كل هذه النتائج والمعطيات الخاصة بالوسائل والطرق التي تتدخل عن طريقها المنشأة لادماج العمال الريفيين بها نلاحظ بأنها غير ناجعة ،ولا تحقق أهدافها في جعل العمال الريفيين يؤمنون بمنشأتهم ، ويعملون على تحقيق أهدافها فيصعب عليهم بذلك تتبع وادراك نشاطاتها وبرامجها ،فيقل اندماجهم معها . وان مجمل هذه النتائج فيما يخص هذا الجانب تؤكد صحة فرضيتنا الثانية ولا تتعارض معها .

وبصفة عامة فان الدراسة الامبريقية توصلت الى أن اليد العاملة الريفية وفق مستواها التعليمي الضعيف ،والمنعدم أحيانا (الاميين والمتعلمين تعليم ابتدائي بنسبة (74٪) يجعلهم غير قادرين على تتبع وادراك نشاطات ودور المنشأة في الميادين المختلفة ،سواء

السياسة منبرا ،أم الثقافية ،مما يتعين على المسؤولين في المنشأة العمل على ايجاد الحلول المناسبة لتكييف واندماج اليد العاملة الريفية باعتبارها تمثل الأغلبية الساحقة بمنشأتنا الصناعية ،وباتاحة الفرصة لها الاستفادة من التعليم والتكوين ،والترقية ،فقد توصلنا من خلا أرائهم حول اندماجهم بالمنشأة ،ومن خلال الوسائل التي تشجعهم على ذلك الاندماج ،الى الكشف عن إرادتهم القوية ونيتهم الحقيقية للاندماج مع البيئة الصناعية دون أي عقدة بالنسبة لعاداتهم أو تقاليدهم الريفية ،بشرط حصولهم على السكن اللائق والمحترم الذي يمثل شغلهم الشاغل بنسبة (95٪) ،مما بين لنا بأنه ليس هناك قطيعة بين الريف والمدينة وأن العمال الريفيين بعاداتهم وتقاليدهم الريفية ،ومفهومهم للزمن يستطيعون الاندماج مع البيئة الصناعية والتحكم في آداء أعقد العمليات التكنولوجية ،واحترام الوقت ،والتلائم مع المنشآت الصناعية المطابقة لأحدث الوسائل العلمية في ميدان الشغل ،وهذا ما دلت عليه تجارب عمالنا الريفيين العاملين بمنشآت صناعية رأسمالية في الخارج ،تعتمد على التسيير العقلاني في نظامها ،والصرامة في تحقيق أكبر ربح ممكن . حيث استطاعوا اداء أعمالهم على أحسن وجه وتكيفوا مع نظامها المهني والاجتماعي ،وعملوا لمدة سنوات دون أن يطردوا ،أو تروفض طلباتهم للبقاء في العمل ،علما بأن أرباب المنشآت الصناعية الرأسمالية لا يتساهلون ولا يتسامحون

مع أي عامل لا يتقن عمله ،ولا يكون منتظما في حضوره ،ولا يقبلون الا من يحترم قوانين وبرامج منشأتهم .

وأخيرا ،وعلى أساس هذه النتائج ،والحقائق التي كشفت عنها الدراسة الامبريقية فيما يخص اندماج اليد العاملة الريفية بالمنشأة الصناعية ،باعتبارها عماد التصنيع ،ومن أجل مشاركتها الفعلية في تحقيق أهدافها ،وبالتالي تحقيق فعاليتها بها ،فان على المنشأة أن تعمل على تحقيق تكيفها واندماجها فيها ،عن طريق تثقيفها وتكوينها وتعليمها وتدريبها ،وكذلك عن طريق اشباع حاجاتها النفسية والفسيسيولوجية . حسب خصائصها التعليمية ،وصفاتها السيكولوجية وفئاتها العمالية ،وبتوفير الوسائل المشجعة على تحقيق ذلك الاندماج خاصة توفير السكن - مما يعود في النهاية بالازدهار والتقدم على المجتمع ككل .

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المصادر باللغة العربية

أ _ الكتب

_ أمين عزالدين : المدخل في شؤون العمل وعلاقاته • القاهرة • مكتبة القاهرة الحديثة • الطبعة الأولى (بدون سنة) •

_ أحمد كامل أحمد ، ومصطفى الفوال : الخدمة الاجتماعية والميثاق • القاهرة • مكتبة القاهرة الحديثة • 1963 •

_ أحسن بهلول : القطاع التقليدي والتناقضات الهيكلية في الزراعة بالجزائر • ش•و•ن•ت• الجزائر • 1976 •

_ باركر براون وآخرين : علم الاجتماع الصناعي : ترجمة عربية • الاسكندرية • منشأة المعارف • 1972 •

_ جبران مسعود : الرائد • بيروت • دار العلم للملايين • الطبعة الخامسة • 1977 •

_ جان بيرديو : ترجمة ابراهيم فوزي • دمشق • الثورة الصناعية • منشورات وزارة الثقافة والارشاد القومي • 1780 _ 1880 • 1970 •

_ جمال البنا : بحوث في الثقافة العمالية • القاهرة • مطبعة حسان • 1977 •

_ حسن الساعاتي : تكيف العمال الريفيين في الاطار الحضري الصناعي • القاهرة • المكتبة العامة للطباعة والنشر • 1962 •

•••• / ••••

- حسين الساعاتي : علم الاجتماع الصناعي ، الطبعة الثالثة ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1980 .

- حجبيج شريفة : دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية ، الوضع الاقتصادي والاجتماعي للجزائر ، عدد خاص ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، بن عكنون ، الجزائر .

- خير الله عصار : من مشكلات الحضارة : استيلاب العمال ، مجلة الثقافة ، العدد الخامس ، ماي 1980 ، الجزائر .

- رابح تركي : مشكلة الأمية في الجزائر ، الجزائر ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، 1981 .

- زغدود علي : المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر ، رسالة دكتوراه دولة في القانون العام ، جامعة الجزائر ، المؤسسة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1982 .

- سيد أبو بكر حسانين : طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو مصرية ، الطبعة الأولى ، 1974 .

- سعد عبد السلام حبيب : مشاكل العمل والعمال ، القاهرة ، مكتبة النهضة العربية ، 1951 .

- صباح الدين علي : الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للنشر والتوزيع ، الطبعة الثالثة ، 1972 .

- طلعت ابراهيم لطفي : تغيب العمال في المجال الصناعي ، الصناعة ، مجلة صناعية نصف سنوية تصدر عن مركز الأبحاث والتنمية الصناعية العربية السعودية ، 1979 .

..../....

- عبداللطيف بن أشنهو : الهجرة الريفية الجزائرية . المطبعة التجارية . ساحة أول ماي . الجزائر . 1979 .

- عدلي سليمان ، وطلعت عيسى : الخدمة الاجتماعية العمالية . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1963 .

- فاروق زكي يونس : الخدمة الاجتماعية والتغيير الصناعي . القاهرة . دار عالم الكتب . 1970 .

- فرانس فانون : سوسيولوجية الثورة . ترجمة ذوقان قرقوط . بيروت . دار الطليعة . 1970 .

- منير مشابك موسى : المدخل في علم الاجتماع . الكتاب الثالث . علم اجتماع التربية . الجزء الأول . 1960 .

- محمد علي محمد : مجتمع المصنع . دراسة في علم الاجتماع . الطبعة الثانية . الاسكندرية . الهيئة المصرية العامة للكتاب . 1975 .

- محمود عودة : (الهجرة الى مدينة القاهرة . دوافعها وأنماطها وآثارها .) ، في المجلة الاجتماعية القومية . العدد 1 . المجلد 11 . القاهرة . 1974 .

- محمد بومخلوف : انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة : الاندماج والاغتراب . الجزائر . معهد علم الاجتماع جامعة الجزائر . 1984 .

- محمد الجوهري وآخرين : دراسات في علم الاجتماع الريفي والحضري . الطبعة الثالثة . القاهرة . دار الكتاب للتوزيع . 1979 .

.../...

- ماكيفر وشارلزبيج : المجتمع، ترجمة محمّد العزاوي وآخرين، الجزء الثاني، القاهرة، المكتبة المتخصصة المصرية، 1977.

- محمود فهمي العطروزي : العلاقات الادارية في المؤسسات والشركات، القاهرة، عالم الكتب، الطبعة الأولى، 1969.

- محمّد طلعت عيسى وعدلي سليمان : خدمة الفرد، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، 1962.

- محمّد نجيب توفيق : الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، الطبعة الأولى، 1967.

- محمود حسن : مقدمة الخدمة الاجتماعية، الاسكندرية، دار الكتب الجامعية، 1975.

- محمّد فائق عبدالحميد : الرعاية العمالية في المجتمع الاشتراكي، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، (بدون سنة).

- محمّد الجوهري وآخرين : دراسة في علم الاجتماع، القاهرة، دار المعارف، الطبعة الثانية، 1975.

- وهيب سمعان : دراسات في التربية المقارنة، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1974.

..../....

ب ـ مراجـــع القواميــس

ـ ابراهيـم مذكـــور: معجم العلوم الاجتماعية ،الهيئـــة المصريـــة العـامة للكتـاب،القاهرة، 1975.

ـ أحمد زكـي البدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنـان، الطبعة الثـانية، 1982.

ـ الشيخ أحمـد رضـا: معجم متن اللّغة، بيـــروت، دار مكتبة الحيـاة، المجلد الثـاني، 1975.

ـ فـؤاد أفرام البستـاني: منجـد الطلاب، بيـروت، دار المشـرق، الطبعة الخـامسة والعشرون، 1976.

ـ محمّد عـاطف غيث: قـاموس علم الاجتمـاع، القاهرة، الهيئـــة المصريـة العـامة، 1979.

ـ نخبـة من الأسـاتذة المصريين والعرب: قـاموس العلوم الاجتماعيـة، القـاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتـاب، 1975.

جـ ـ المــواثيـــق:

ـ القـانون الأسـاسي العام للعـامـل: الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر في 05 غشت، 1978.

ـ المجـاهد الاسبــوعي: اللســان المركـزي لجبهة التحرير الوطني، (دراسـات في الاقتصـاد الجـزائري) العدد 1035، 06 جوان، 1980، مقـال لعثمـان بلقـــندوز.

..../....

- المخطط الرباعي : التقرير العام ،الجزائر، 1974.
- الميثاق الوطني : حزب جبهة التحرير الوطني ، 1976.
- ميثاق الثورة الزراعية : الجزائر ، 1971.
- حزب جبهة التحرير الوطني : النصوص الأساسية المصادق عليها من طرف المؤتمر الرابع للحزب ، الجزائر ،من 27 الى 31 يناير ، 1979.
- حزب جبهة التحرير الوطني : ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجزائر، 1975.
- حزب جبهة التحرير الوطني : الدستور ،الجزائر ، 1976.
- حزب جبهة التحرير الوطني : الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، القانون الأساسي العام للعامل ،الجزائر، 1978.
- حزب جبهة التحرير الوطني : خلية الحزب ،مطبوعات قسم النشر والتوثيق ، الجزائر، 1980.

ثانيـــا ـ المصادر باللغة الفرنسيـــة .

أ ـ الكتـــــــــــب

- AMMOUR Kader, LEUCATE Chistian et autres : La voie Algerienne les contradictions d'un developpement National,Paris Maspero,1974.

- BELLOULA Tayeb: De l'organisation soclaliste des entrprises Alger, Edition du parti , 1977.

- BENATIA Farouk: ALGER: agrégat ou cité : L'integration citadine à Alger , de 1919 à 1979, Reghaia, S.N.E.D,1980.

- BENISSAD Mohamed EL Hocine: Economie du developpement de L'algerie 1962-1982, ALGER,O.P.U, 2eme Edition,S.D.

- BEN HOURIA Tahar: L'economie de L'algerie,Paris,Maspéro 1980.

- BOURDIEU Pierre et Sayad Abdelmalek : Le deracinement Paris, Editions de Minuit,1974.

- BOUTEFNOUCHET Mostefa: Le socialisme dans L'entrprise Alger , coédition,E.A.P,et O.P.U,1982.

- CHALIAND Gerard:L'algerie est-elle socialiste? Paris Maspéro,1964.

- DAMAK Oum Kaltoum: La Maindoeuvre industrielle d'origine rurale, Intensité et Rôle des attaches avec le milieu d'origine, Tunis,R.T.S.S,N° 64, 1981.

- DUVERGER Maurice: Sociologie Politique , Paris, P.U.F 3° Edition, 1968.

.../...

- EIZNER Nicole: Anciens paysans nouveaux ouvriers, Paris Edition l'harmattan, 1979.

- EL KENZ Ali, GUERID Djamel, CHIKHI Said: Industrie et societé, le cas de la S.N.S, Algerie, (AVRIL 1978-juin 1982).

- GUILLIN Alain et YVON Bourdet: Clefs pour l'autogestion Paris, Seghers, 1977.

- GUILLIN I.L. and GUILLIN J.F.H: Introduction to Sociology NY, MAGMILLAN, 1947.

- KRIER Henri : Maind'oeuvre rurale et dévelopnement industriel, Paris, G.E.C.A, 1961.

- MEISTER Albert: Alphabetisation et developpement le role de l'alphabetisation fonctionnelle dans le developpemont et la modernisation, Paris, edition Anthropos, 1973.

- MUTIN Georges: La Mitidja decolonisation et espace geographique, O.P.U, Alger, et C.N.R.S, Paris 1977.

- PAYET Maurice: L'integration de l'ouvrier dans l'entreprise Paris, Payot, 1961.

- ROCHARD Joseph: Les ouvriers ruraux, Paris, Editions ouvrieres, 1966.

- SAFIR Nadji : Industrialisation et emploie en Algerie : These de Doctorat 3em cycle, ecole des haute etudes des sciences sociales, Paris, 1979

.../...

- VINCIENNE Monique: Du village à la ville, le systéme de mobilité des Agriculteurs, Paris- La Haye, Mouton 1972.

- VIRTON Paul: les dynamismes sociaux, Tome 2, Paris Edition ouvriéres, 1966.

ب- المراجع : القواميس

- BIROU Alain: Vocabulaire des sciences sociales, Paris, ed, ouvrieres, 1966.

- FOULQUIE Paul: Vocabulaire des siences sociales, Paris P.U.F, 1978.

- FAIRCHILD H.P.(Director) : Dictionary of sociology, N.Y.PHILOSOPHICOL Library, 1944.

- GRAWITZ Madeleine: L'exique des siences sociales, Paris DALLOZ, 1981.

ج - الوثائق والمجلات .

- BENATIA Farouk: L'algerie dans les siences sociales (1962-1982) siences sociales Panorama, N° 8, 1982 special recharche.

- F.L.N/ U.G.T.A : Documents adoptés par le 5 eme congrés Alger. 1975.

- MINISTERE de L'information et de la culture, Alger, dix Anneés de realisation (11 Juin 1965-19 Juin 1975) 1972.

المعهــد الوطنـي للعلوم الاجتماعيـــة

الخروبـــة ـ الجزائـــر

استجـــــــواب

حـــول

(اندمــاج ، وادمــاج العمــال الريفيين بالمنشأة الصناعيـــة الجزائريـــة .)

أخـي العامـــل ، سألقـي عليـك بعض الاسئلـة البسيطـة والواضحـة هدفهـا الوحيـد خدمـة العمـال ، والمعرفـة العلميـة ، وتتركـز حـول حيـاتك وعملـك بالمنشـأة . وان نجـاح بحثنـا هذا يتوقـف بدرجـة كبيـرة علي اجابـاتكم الصريحـة ، وأعلـم أن كـل مـا تصـرح بـه يبقـي في الكتمـان التـام ، وأننـا لا نسجـل اسمـك ،أوعنـوانك ، وكـل مـا في الامـر أننـا نحاول الاستفـادة من خبرتـك في العمـل الصنـاعـة .

وشكـــرا

مقدم من الطالب :

السعودي سعد الدين .

أولا ـ بيانات شخصية .

1 ـ السن :

2 ـ الفيئة الإجتماعية : ماذا يعمل أبوك ؟

3 ـ البنية الجغرافية (الاصل الجغرافي) حسب الولايات .

4 ـ المستوى التعليمي : أمي ، ابتدائي ، متوسط ، ثانوي .

5 ـ الحالة المدنية : أعزب ، متزوج .

6 ـ عدد الاولاد :

7 ـ المهنة السابقة :

8 ـ المهنة الحالية :

9 ـ مدة عملك بالمنشأة :

ثانيا ـ بيانات حول مشاركة العمال في نشاطات المنشأة .

1 ـ النقابة :

10 ـ هل أنت نقابي ؟ نعم ، لا .

11 ـ هل تنتخب ؟ نعم ، لا

12 ـ هل رشحت نفسك كي تصبح عضو نقابي ؟ نعم ، لا .

13 ـ في رأيك هل جمعية العمال تحقق لك مطالبك و تحل مشاكلك ؟

نعم ، لا .

في حالت الاجابة ب لا لماذا ؟

14 ـ ما هو دور النقابة حسب رأيك ؟

15 ـ عند وجود مشكل لديك في العمل أين تتوجه ؟

النقابة ، رئيسك في العمل ، لا يتوجه .

2 ـ الحزب :

16 ـ هل أنت على علم بوجود خلية الحزب بالمنشأتك ؟

نعم ، لا .

17 ـ ما هو دور خلية الحزب حسب رأيك ؟

3 ـ التسيير الاشتراكي للمؤسسات :

18 ـ هل أنت على علم بوجود نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتك ؟

نعم ، لا .

19 ـ ما هو دور نظام التسيير الاشتراكي حسب رأيك ؟

4 ـ النشاطات الثقافية و الترفيهية :

20 ـ هل أنت على علم بوجود نشاطات ثقافية و ترفيهية بمنشأتك ؟

نعم ، لا .

21 ـ هل تشارك في الرحلات التي تنظمها منشأتك ؟ نعم ، لا .

22 ـ هل تبعث أولادك الى المخيمات الصيفية ؟ نعم ، لا .

لماذا ؟

ثالثا ـ بيانات حول العمل وعلاقات العمل :

23 ـ ما هو نوع العمل الذى تقوم به حاليا بمنشأتك ؟

24 ـ هل العمل الذى تقوم به : سهل ، صعب ، خطير ، أخرى ؟

25 ـ هل أنت راضي عن عملك ؟ نعم ، لا .

لماذا ؟

26 ـ هل تتفاهم مع مرؤوسيك في العمل ؟ نعم ، لا .

لماذا ؟

27 ـ هل تتفاهم مع زملائك في العمل ؟ نعم ، لا .

28 ـ هل لديك اصدقاء ؟ نعم ، لا .

29 ـ هل هؤلاء الاصدقاء من : عائلتك ؟

قريتك ؟

وحدتك ؟

رابعا ـ <u>بيانات حول وسائل وطرق الاندماج بالمنشأة :</u>

1 ـ السكن :

30 ـ هل تقدم لك المنشأة سكنا ؟ نعم ، لا .

31 ـ ما هو نوع السكن الذى تسكنه ؟ قروي

قصديري

عادى

32 ـ هل أنت راضي عن مسكنك ؟ نعم ، لا .

33 ـ مكان الاقامة الحالي ؟

34 ـ هل تسكن مع عائلتك ؟ نعم ، لا .

35 ـ هل مازال لديك قطعة أرض بالريف أو بعض الحيوانات ؟

نعم ، لا .

36 ـ هل تقوم بزيارة عائلتك ؟ نعم ، لا .

37 ـ اذا أعطتك المنشأة مسكنا هل تبقى بها ؟

نعم ، لا .

38 ـ اذا وجدت عملا قرب عائلتك بالريف هل تعود ؟

نعم ، لا .

2 ـ النقل :

39 ـ هل تقدم لك المنشأة وسائل النقل ؟ نعم ، لا .

40 ـ ما هي طريقة التحاقك بمنشأتك ؟

41 ـ هل تتغيب عن عملك ؟ نعم ، لا .

في حالة الاجابة بنعم لماذا ؟

42 ـ هل تقدر المنشأة وضعيتك عندما تتغيب ؟

نعم ، لا .

3 ـ المطعم :

43 ـ هل تأكل بمطعم المنشأة ؟ نعم ، لا .

لماذا ؟

4 ـ الطب :

43 ـ هل طبيب المنشأة يهتم بصحتك ؟ نعم ، لا .

في حالة الاجابة بلا لماذا ؟

45 ـ عندما تشعر بمرض أ ... ب أين تعالج ؟ طبيب خاص طبيب المنشأة .

5 ـ التكويـــن :

46 ـ هل استفدت من دروس محو الامية ؟ نعم ، لا .

47 ـ بأى لغة تفضل أن تكوين هذه الدروس ؟ عربية ، فرنسية .

48 ـ هل طلبت الحصول علي تكوين مهني من مسؤوليك ؟ نعم ، لا .

في حالة الاجابة بنعم : هل تحصلت عليه بالفعل ؟

نعم ، لا .

6 ـ الترقيـــة

49 ـ بأى مستوى دخلت الي تالمنشأة ؟

50 ـ هل حصلت علي ترقية ؟ نعم ، لا .

في حالة الاجابة بلا لماذا ؟

خامسا ـ بيانات حول آراء العمال عن الاندماج بمنشأتهم :

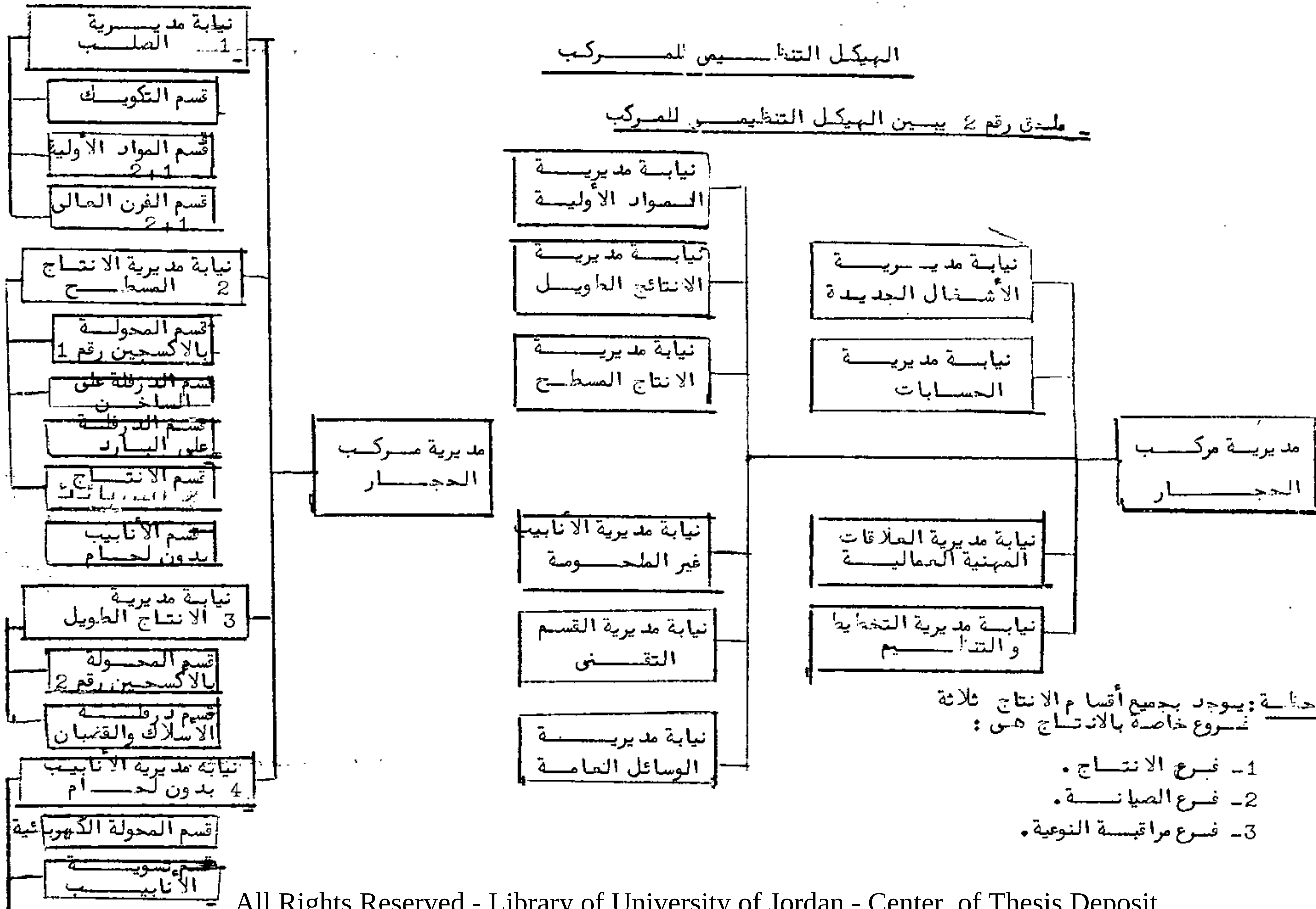
51 ـ هل أنت تعيش الان أحسن من قبل التحاقك بمنشأتك ؟

نعم ، لا .

52 ـ ما هي الوسائل التي تشجع اندماجك بالمنشأة حسب رأيك ؟

الهيكل التنظيمي للمركب

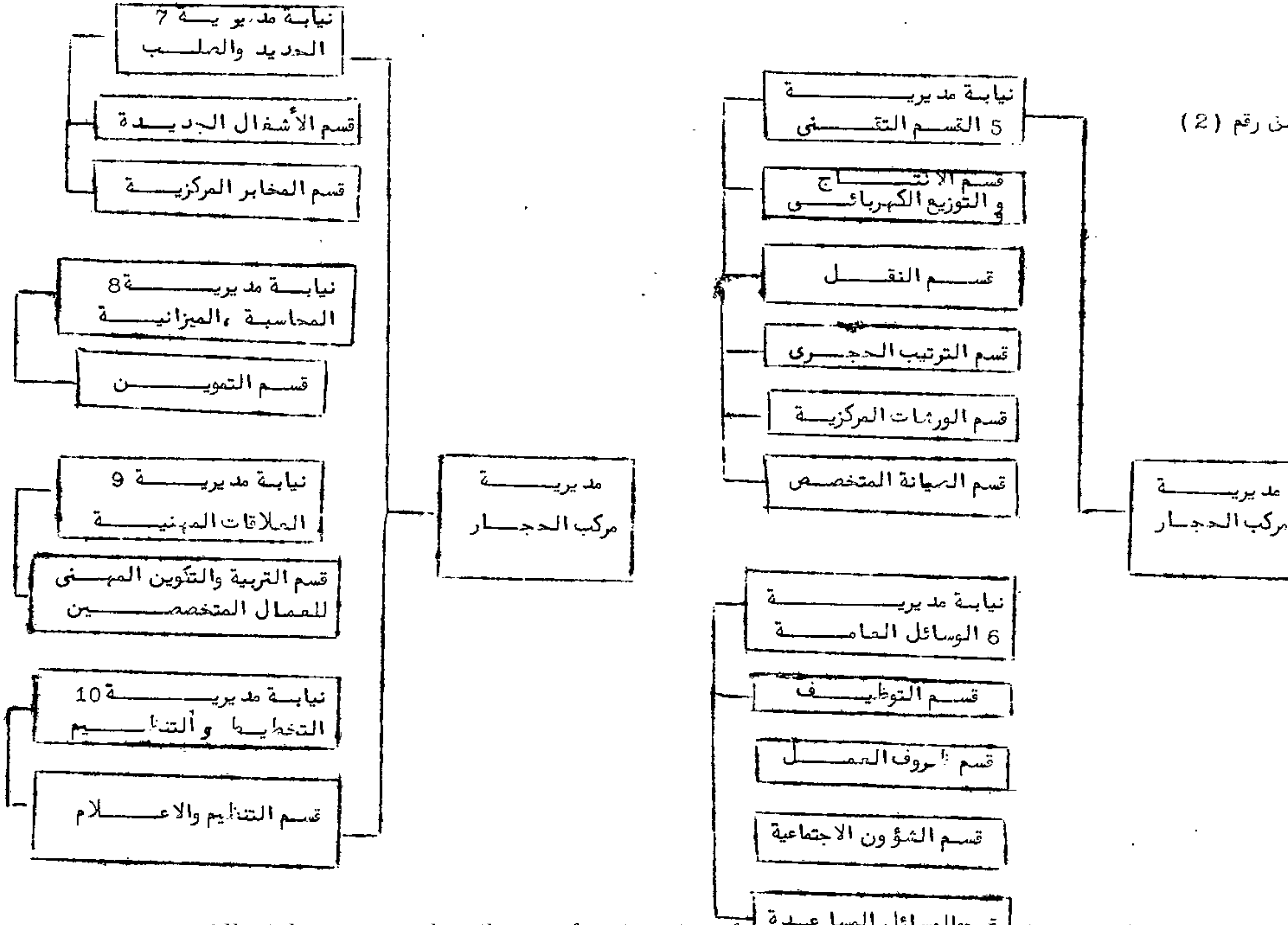
ملحق رقم 2 يبين الهيكل التنظيمي للمركب



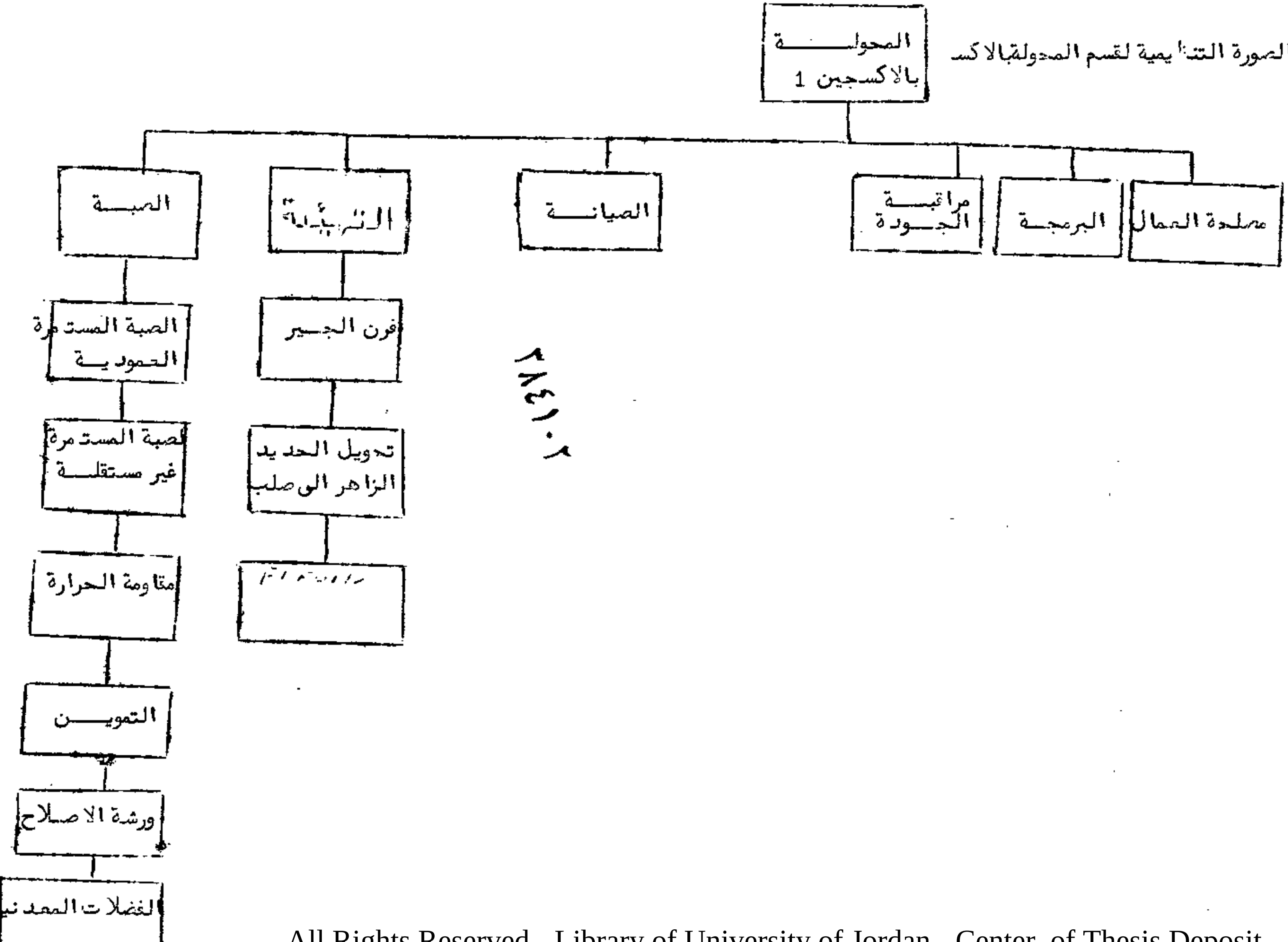
ملاحظة: يوجد بجميع أقسام الانتاج ثلاثة فروع خاصة بالانتاج هي :

1- فرع الانتاج .
2- فرع الصيانة .
3- فرع مراقبة النوعية .

تابع ملحق رقم (2)



ملحق رقم (3) يوضح الصورة التنظيمية لقسم المحولة بالاكسجين



ملـحـق رقم 4

<u>- مركب الحديد الـمتكامـل</u>

1- تخزيـن .
2- تلبيـد .
3- فرن عالى .
4- آلـة الصب.
5- صباغة الفولاذ بالاكسجين .
6- درفلة على الساخن .
7- درفلة على البارد .
8- صناعة الأنابيب ذات اللحام الحلزونى .
9- درفلة قطاعات.
10 أنابيب دون لحام .
11- صب السبائك .
12 - صناعة الفولاذ الكهربائى .
13 - صناعة الفولاذ بالأكسجين المحولة 3 .
14 - تلبيد .
15- فرن عالى
16 - معمل الكوك.

